

**FACULDADE ANHANGUERA DE BAURU
FACULDADE DE DIREITO**

MILIANE CRISTINA SILVA AMADEI

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

**BAURU
2013**

**FACULDADE ANHANGUERA DE BAURU
FACULDADE DE DIREITO**

MILIANE CRISTINA SILVA AMADEI

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Banca Examinadora da Faculdade Anhanguera Educacional - Unidade Bauru, para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Magali Ribeiro Collega.

**BAURU
2013**

MILIANE CRISTINA SILVA AMADEI

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Banca Examinadora da Faculdade Anhanguera Educacional - Unidade Bauru, para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Magali Ribeiro Collega.

Banca Examinadora

Magali Ribeiro Collega – Mestre

Henata Mariana de Oliveira Mazzoni
Especialista

Jamil Ros Sabbag - Especialista

Dedico este trabalho a Deus Todo Poderoso, aquele que jamais me abandonou, em meio às dificuldades percorridas nestes longos anos, foi a ele quem recorri.

Dedico também, este trabalho, bem como todas as demais conquistas da minha vida, a minha filha Victoria (in memoriam), mesmo que ela não possa partilhar desse momento, foi um anjo que Deus permitiu passar por minha vida, pra que eu entendesse o significado do amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela chama vivente em meu coração e por iluminar meu caminho, sem ele eu não seria absolutamente nada.

Aos meus pais Fátima e Gerson, que me ensinaram a viver com dignidade, pelo amor e carinho, não bastaria meu muito obrigada pelo constante auxílio.

Ao meu anjo Paulo Zanon, ofereço um agradecimento mais do que especial, por vivenciar comigo passo a passo dos detalhes deste trabalho, ter me auxiliado, me dado todo apoio que necessitava nos momentos difíceis, todo carinho e respeito, por me aturar nos momentos de estresse, tornando a minha vida cada dia mais feliz.

Aos professores, na qual se empenham em nos ensinar o caminho do conhecimento.

A minha orientadora Dr^a Magali Ribeiro Collega, pelo seu empenho nas diversas análises deste trabalho.

A professora Henata Mariana de Oliveira Mazzoni, pelas muitas contribuições para este trabalho, pelas conversas e pela paciência e carinho com meus inúmeros e-mails.

Ao Dr. Jamil Ros Sabbag, por aceitar o meu convite em ser examinador da banca, bem como as contribuições semanais em busca dos livros a qual eu precisava.

*E tudo quanto fizerdes, fazei-o de todo o coração,
como ao Senhor, e não aos homens (Colossenses
3:23).*

RESUMO

O presente trabalho demonstra a problematização da temática assédio moral no ambiente de trabalho, onde relata o surgimento do assédio, bem como os elementos essenciais para sua caracterização. Observou-se que o fenômeno encontra-se em toda parte, sendo distinguidos por alguns aspectos onde ocorre, entretanto, afeta diretamente o trabalhador de forma física e psíquica, infringindo um direito garantido pela Constituição Federal e tornando o ambiente profissional hostil. Procura esclarecer a importância do assédio moral não ser confundido com outras situações. Aborda as intenções do assediador, bem como as consequências causadas pelo fenômeno que atenta a dignidade do trabalhador e aos demais envolvidos. Por fim, relata a responsabilidade decorrente de tal conduta e seus efeitos, bem como a atenção necessária para que o empregador evite o próprio assédio moral.

Palavras-chave: Assédio moral. Relações de trabalho. Dano moral.

ABSTRACT

The present work demonstrates the problematic issue of harassment in the work environment, where report the emergence of harassment, as well as the essentials elements for their characterization. It was observed that the phenomenon is everywhere, being distinguished by some aspects where it occurs, nevertheless, directly affects the employee physically and in psychological way, infringing a right guaranteed by the Constitution and making the working environment hostile. Aims to clarify the importance of harassment not to be confused with other conditions. Addresses the intent of the harasser and the consequences caused by the phenomenon which violates the dignity of the worker and others involved. Ultimately, reports the liability for such conduct and its effects, as well as attention necessary for the employer to avoid the very harassment.

Keywords: Harassment. Working relations. Moral injury.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	BREVE RELATO HISTÓRICO	11
3	PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	14
4	CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	16
5	AS DIFERENTES VISÕES DO FENÔMENO ASSÉDIO MORAL	19
5.1	O mobbing	19
5.2	O bullying.....	19
5.3	O whistleblowers	20
5.4	O ijime	21
6	ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL	23
6.1	Repetição e Frequência.....	26
6.2	Intenção.....	26
6.3	Danos Psíquicos	28
7	O ASSÉDIO MORAL CONFUNDIDO.....	29
7.1	Assédio moral e assédio sexual.....	29
7.2	Assédio moral e o estresse.....	30
7.3	Assédio moral e o conflito de trabalho	31
7.4	Assédio moral e dano moral	33
7.5	Assédio moral e outras violências no trabalho	33
8	AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	35
8.1	Consequências para trabalhador assediado	35
8.2	Consequências para o assediador	36
8.2.1	<i>Justa causa</i>	36
8.3	Consequências para o empregador	38
8.3.1	<i>Rescisão indireta</i>	38
8.3.2	<i>Lei nº. 9.029/95 e o assédio discriminatório como causa para rescisão indireta</i>	42
8.4	Consequências para o Estado.....	43
9	RESPONSABILIDADE DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL	45
9.1	Dano Moral.....	45
9.2	Requisitos da responsabilidade civil.....	46
10	CONCLUSÃO.....	49
	REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

O interesse sobre a temática assédio moral surgiu através de uma situação constrangedora, a qual presenciei no ano de 2007 contra uma colega de trabalho, busquei entender se seria possível o empregador agir de forma abusiva sobre o empregado.

A motivação para tratar deste tema se justifica quando me encontrei na mesma situação humilhante e recordei o que havia presenciado anteriormente. Esta experiência me fez observar como os trabalhadores, são vítimas do assédio moral, e que, a maior parte dos casos, são leigos completamente no assunto.

No decorrer deste trabalho, iremos observar que a busca por funcionários que cada vez mais produzam, devido a grande concorrência entre empresas, vem trazendo destaque de forma preocupante ao fenômeno assédio moral, vez que, as empresas acabam desconhecendo muitas vezes os problemas ocasionados.

O tema assédio moral, assim como o trabalho não é atual, podendo ser observado que desde os primórdios já existia, entretanto, somente nos dias de hoje tem ganhado grande destaque, devido ao crescimento da demanda judicial.

Com base nesse preceito, as empresas acabam infringindo um direito fundamental garantido ao trabalhador, atingindo sua dignidade e propiciando um ambiente de trabalho hostil.

Deste modo, tendo em vista a pressão psicológica sofrida pelo trabalhador em busca de manter o emprego, visto que se trata de sua única forma de sustento, acabam se submetendo as situações humilhantes e vexatórias no ambiente profissional.

Consequentemente surge o fenômeno assédio moral, e, como tal, constitui a prática de um ato praticado repetitivamente, com a intenção de importunar e incomodar sem motivos, humilhando e perseguindo com frequência, durante a jornada de trabalho.

Nota-se que o assediante pratica uma conduta incomum a organização da empresa, transformando a perseguição agressiva ao trabalhador, muitas vezes em um problema pessoal.

Constata-se, que o assédio moral configura-se através de ato discriminatório contra a vítima, através de palavras, formas escritas, comportamentos que passam a isolar o assediado atingindo sua dignidade.

Assim, o tema do presente estudo busca analisar as diferentes formas encontradas em outros países do fenômeno assédio moral, sendo observados somente os aspectos que as diferem.

Constata-se ainda, que grande parte das vítimas assediadas trabalham em locais de grande competitividade, considerando os motivos que ocasionam o assediador a tal conduta ilícita. Para tanto, necessário observar os elementos essenciais para caracterização do assédio.

De uma maneira específica se propõe a distinguir o assédio moral e outras situações que poderão ser confundidas, diagnosticando determinados elementos para que se caracterize.

Trata ainda, sobre as consequências causadas pelo assédio moral no âmbito trabalhista de uma forma geral, consequência esta, que recairá sobre a vítima, bem como sobre todos os envolvidos.

Por fim, se fez presente o dever em abordar sobre a responsabilidade decorrente do assédio moral, em razão da busca por uma indenização causada pelo assédio, vez que se trata de uma causa de dano moral.

2 BREVE RELATO HISTÓRICO

Ao examinar a história sobre o trabalho, é possível observar que desde o início o trabalho era considerado uma forma de punição, aquilo que se praticava em troca de um “pagamento”, a própria Bíblia Sagrada, no livro de Gênesis, capítulo 3, descreve a história de Adão, o primeiro homem que precisou trabalhar em razão de sua sobrevivência, após não cumprir as ordens do Senhor Deus e experimentar do fruto proibido. O termo pagamento encontra-se entre aspas, devido ao fato do homem ter de prestar os seus serviços, trabalhando, em troca de seu sustento.

Sabe-se que, antigo como o trabalho, o assédio moral também merece grande destaque. Na época da escravidão o trabalho era prestado por homens que se quer possuíam direitos, apenas a obrigação de trabalhar, eram considerados objetos de serviços, sem qualquer realização pessoal, sendo dominado por homens brancos na qual consideravam o trabalho algo humilhante e desonroso, porém, incubiam os escravos ao trabalho pesado, sujeitando-os a todos os tipos de humilhações, sendo desempenhado pelos Senhores brancos somente as atividades consideradas nobres.

No decorrer dos anos, é possível compreender que o trabalho trata-se de algo necessário para a sobrevivência do homem, algo na qual sem ele o homem não sobrevive e com isso surgiram as relações de trabalho, algumas mais complexas, pois, os trabalhadores são explorados devido a necessidade do emprego, até mesmo submetendo-se a situações constrangedoras para não perder seu emprego.

Dessa maneira, de acordo com Marques:

“Nas relações trabalhistas atuais, em que imperam a modernização e a escassez dos postos de trabalhos, as empresas cada vez mais forçam o ritmo de seus empregados, contribuindo para a criação de um ambiente propício a distúrbios físicos e psíquicos” (MARQUES JUNIOR, 2009, p. 11).

Destarte que, após a Revolução Industrial houve mudanças e transformações na relação de trabalho, devido aos abusos que os trabalhadores sofriam de modo geral, como jornadas de trabalho excessivas. É notório que desde aquela época surgia a desigualdade entre o empregador e os trabalhadores, onde o primeiro tratava-se sempre dos donos das máquinas industriais que davam ordens e o segundo os que se submetiam a elas.

Portanto, passou a intervir o Estado, propiciando o bem-estar do trabalhador e protegendo o mesmo, garantindo melhores condições de trabalho.

Conforme afirma Martins (2012, p. 6), “A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários.

Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada”.

É possível notar que, na antiguidade o assédio moral já existia, porém, não possuía uma gravidade como atualmente, pois, nos dias de hoje os trabalhadores se submetem muitas vezes as agressões físicas e psíquicas, devido a necessidade financeira e com receio de perder o emprego, sua única forma de sobrevivência.

Desse modo, é possível afirmar que o tema proposto neste trabalho é tão antigo como as relações de trabalho entre os homens, podendo ser considerado de extrema relevância devido às consequências trazidas ao trabalhador que na maioria das vezes irreversíveis.

Pois bem, mesmo tratando-se como antigo o assunto, somente nos dias atuais surgem discussões frequentes sobre o tema. Devido a grande concorrência entre empresas tem se propagado o assunto assédio moral, porém, ainda não há uma legislação federal no Brasil que trate especificamente do assunto, tampouco que proíbe o assédio moral nas relações trabalhistas, somente algumas leis estaduais que diz respeito aos funcionários públicos.

Cabe destacar, mesmo que ainda não exista nenhuma legislação sobre o assunto, o trabalhador não se encontra desprotegido, pois, o principio fundamental da dignidade da pessoa humana, bem como as jurisprudências, doutrina e a própria Lei dão proteção ao trabalhador.

Entretanto, em outros Países é possível observar vários estudos com o intuito de analisar a questão, um dos estudos que podemos citar, na qual realizou uma análise aprofundada sobre os sofrimentos causados as vítimas do assédio moral e a importância em se defender, foi o da psiquiatra e psicanalista Francesa Marie-France Hirigoyen, editado em 2001, o livro traz o título *Malaise dans le travail: démeler le vrai du faux*, publicado no Brasil com o título *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*.

Igualmente, vale citar países como a Alemanha, Estados Unidos, Inglaterra, a qual já abordaram o assunto através de livros e documentários. Destaca-se também, entre alguns pesquisadores, Heinz Leymann, estudou na área de psicologia o tema assédio moral, identificando diversas condutas dentro das empresas através de um questionário desenvolvido por ele, estudo este que ficou conhecido como LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorisation – Índice Leymann de Terrorização Psicológica).

No entanto, ainda que em nosso país não tenha sido estabelecido regras suficientes que trate o assédio moral no âmbito trabalhista ou leis estabelecendo penas, temos o Direito do Trabalho que serve para diminuir as diferenças que há entre o trabalhador e seu empregador, normas trabalhistas protetivas usadas como forma de solucionar tais discussões.

Assim, o Direito do Trabalho tenta garantir melhores condições de trabalho aos trabalhadores, como a segurança, qualidade de vida no trabalho e proteção aos mesmos.

3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A República Federativa do Brasil tem como princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana, e jamais a União intervirá, exceto para assegurar a observância desse princípio. Assim, resguarda a Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana;

Tem-se que a dignidade da pessoa humana, é um princípio inerente à pessoa, um valor que deve ser respeitado pelas demais pessoas e pelo Estado, uma condição mínima para sua existência.

Tal princípio, é considerado como a base dos direitos fundamentais, podemos dizer que se trata de princípio norteador dos demais princípios em nosso ordenamento jurídico, onde se originou através de conquistas e movimentos revolucionários, marcando através de uma grande guerra o início de um século, porém, obtendo a conquista dos direitos sociais, garantindo e assegurando o direito à pessoa.

No entanto, sabe-se que os direitos fundamentais tem a função de defender o cidadão protegendo-o de práticas abusivas e garantindo condições dignas para sua sobrevivência.

Vale ressaltar que, no tocante, à dignidade humana, pode-se dizer que o trabalho traz uma condição para sobrevivência, ou seja, a pessoa se sente realizada através do trabalho, realiza-se materialmente, bem como moralmente diante a sociedade.

Segundo Luis Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasem Galia:

[...] é inegável que o trabalho engrandece e dignifica o homem, eis que abstrai dele meios materiais, bem como produz bem econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando, portanto, uma necessidade vital e um bem indispensável para sua realização pessoal e valorização no seio de sua família e da sociedade, salientando que o trabalho, na ideologia capitalista, é essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de uma Nação (RAMOS; GALIA, 2012, p. 27).

Dessa forma, é possível observar, que atualmente devido à evolução do mercado de trabalho, bem como a competitividade das empresas, o ambiente de trabalho acaba deixando de lado o cuidado essencial com a dignidade dos trabalhadores, que apesar de muitas vezes cair em total esquecimento, é um direito garantido pela Constituição.

Conforme preleciona Belmonte:

“os direitos fundamentais são valores de que os trabalhadores necessitam para a garantia de uma existência igualitária, livre, valorizada e justa na ordem econômica e social, tendo por substrato a dignidade da pessoa humana” (BELMONTE *apud* RAMOS; GALIA, 2012, p. 18).

Portanto, tratando-se do assédio moral é evidente que as condutas constrangedoras praticadas pelo assediante, infringem o direito fundamental da vítima, direito este de um ambiente de trabalho propício e saudável, atingindo sua dignidade profissional e violando um princípio constitucional garantido.

Luis Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasem Galia, afirmam:

[...] as pressões psicológicas desumanas, condições de trabalho precárias, ocorridas nos diversos casos de assédio moral, atinge, indubitavelmente, a dignidade humana dos trabalhadores, devendo, porquanto, tal prática receber tutela jurídica, em face da violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (RAMOS; GALIA, 2012, p.27).

Dessa maneira, o trabalhador não pode conviver em um ambiente profissional que atinge sua dignidade, daí surge a obrigação do Estado em protegê-lo, zelando pela sua dignidade e mantendo um ambiente de trabalho equilibrado.

Assim, tratando-se de uma garantia e dever do Estado, o mesmo tem o dever de garantir condições saudáveis ao trabalhador, bem como de estabelecer condições equilibradas entre o empregador e o empregado, propiciando assim, a proteção à dignidade do trabalhador.

4 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Entende-se que o Assédio Moral tem como base a discriminação, um ato praticado repetitivamente contra a pessoa, uma forma de incomodar a outrem sem motivos, humilhando e perseguindo com frequência, causando-lhe consequências físicas e psicológicas, tal ato discriminatório que muitas vezes passa despercebido, devido a difícil comprovação.

Segundo o Dicionário Aurélio, “assédio é o ato de assediar”, “assediar é importunar com perguntas, propostas, etc.”.

O conceito de Assédio Moral segundo Sérgio Pinto Martins:

Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência. Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a sua força, quebrar a sua vontade. Assédio é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação a outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa (MARTINS, 2012, p. 12).

Marie-France Hirigoyen traz o conceito que:

O assédio moral no trabalho é definido como 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, 2002, p. 17).

Já na visão de Fernando Antonio Marques Junior, assédio moral nada mais é que:

[...] a perseguição injustificada, acarretando uma série de distúrbios psicológicos para a vítima, que acabam por resultar em consequências danosas também à sua saúde física e às relações sociais de trabalho. Ressalte-se que o assédio moral é um processo, ou seja, uma sequencia de atos. Ele não se caracteriza por uma simples ação isolada, ainda que tal comportamento tenha o condão de gerar danos psicológicos ou morais à vítima (MARQUES JUNIOR, 2009, p. 16).

Robson Zanetti define o instituto da seguinte forma:

O Assédio Moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, [...] durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador (ZANETTI, p. 27).

Segundo Nehemias Domingos de Melo:

O assédio moral pode ser definido como sendo a situação imposta pelo empregador que visa ridicularizar o trabalhador, expondo-o de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, praticadas com a finalidade de lhe subtrair a auto-estima e diminuir seu prestígio profissional, na tentativa de levá-lo a desistir do emprego (MELO, 2007, p. 91).

É notável e de grande destaque nos conceitos e definição acima apresentados, a questão de repetição para que se configure o assédio moral, ou seja, não há em que se falar em assédio moral situação constrangedora praticada uma só vez.

O Assédio Moral trata-se das situações humilhantes e vexatórias que constroem quando praticadas repetitivamente no decorrer do trabalho, situações que se prolongam enquanto o trabalhador exerce suas funções, podendo tais situações ser de longa duração ou não, porém, quais sejam, desestabiliza e humilha o assediado.

Geralmente no ambiente de trabalho, os assediadores são os empregadores ou aqueles que exercem o cargo de chefia, pois, possuem grande influência sobre os trabalhadores e abusam da relação hierárquica para pressionar seu subordinado.

Tal conduta muitas vezes é utilizada devido a grande concorrência entre empresas, disputas por posição em ranking de clientes, gratificações em valores bem elevados, bem como utilizada também para dispensa de funcionários.

Os empregadores pressionam de tal forma o trabalhador, que acabam causando um mal estar psicológico no mesmo, fazendo com que ele trabalhe de forma excessiva em troca de remunerações, ou até mesmo, forçando sua demissão, chegando tal pressão ao ponto do trabalhador simplesmente não suportar o ambiente de trabalho, se ausentando do mesmo, com isso muitas vezes gerando vantagens econômicas à empresa.

No entanto, além da conduta do assediante ser repetitiva e constrangedora, é necessário que o assediado se sinta humilhado perante a situação colocada.

De acordo com Marques Junior, (2009, p.16), “[...] o terceiro elemento diz respeito à reação da vítima, que deverá sentir-se desestabilizada, ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida ou ultrajada”.

Nesse diapasão, conclui-se que o assediante pratica uma conduta incomum a organização da empresa, através de atos que desmoralizam o trabalhador no ambiente de trabalho, tornando-se uma perseguição psicológica, transformando-se muitas vezes em um problema pessoal, afetando a dignidade física e psicológica, além de tornar um ambiente de trabalho não propício a vítima perante aos demais trabalhadores.

No geral, vale destacar que o assédio moral configura-se após uma conduta discriminatória indesejada, muitas vezes relacionando a opção sexual da vítima, religião, deficiência, até mesmo a idade ou nível financeiro do assediado.

Sobretudo, pode se afirmar que o assédio moral, concretiza-se através de palavras, atos, gestos, formas por escrito, comportamentos que isolam a vítima ou atinjam sua dignidade e sua autoestima.

Hirigoyen caracteriza o assédio moral como:

“Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade, ou à integridade física, ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego, ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN *apud* MARQUES JUNIOR, 2009, p. 17).

No tocante as consequências acima que o assediado poderá sofrer, é possível entender que elas só perduram mediante a reação da vítima, podendo as mesmas se manifestar contra o assédio causado, ou como na maioria das vezes ficar em silêncio.

É possível notar como o assédio moral tem crescido atualmente devido a demanda nas relações jurídicas, visto que sua amplitude é tão agressiva, digamos que, os trabalhadores tem manifestado um pouco mais sua indignação. Esse fato desestabilizador, causador de depressões, insegurança, fato ainda que os muitos leigos desconheçam, talvez sem certeza dos danos sofridos, ou sem meios de prova, fato que leva a vítima a danos irreversíveis e interfere nas relações trabalhistas.

Conclui-se então, que o assédio moral é algo que destrói psicologicamente a vítima, dominando-a de tal forma que ela se sente obrigada a afastar-se do ambiente de trabalho pelas humilhações sofridas, resultando ao êxito da pretensão do assediante.

5 AS DIFERENTES VISÕES DO FENÔMENO ASSÉDIO MORAL

No tocante ao assédio moral, é necessário observar que o fenômeno encontra-se em toda parte, vez que, o que o difere em alguns aspectos, se baseia nas culturas e contextos onde ocorrem.

5.1 O mobbing

O termo *mobbing*, se baseia em formas rígidas ocorridas dentro das organizações. De acordo com Heinz Leymann (*apud* HIRIGOYEN, 2002, p. 77), “[...] o mobbing consiste em manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa”.

Ao analisar a origem do *mobbing*, é possível observar que o termo vem do verbo inglês *to mob*, cujo seu significado é maltratar, atacar, importunar, assediar.

O termo mobbing vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa máfia. A origem do termo mostra claramente que se trata de um fenômeno de grupo e, por seu sentido anexo, faz pensar que seus métodos não são sempre muito evidentes. Na Inglaterra, falou-se recentemente de *mob* quando, após uma lista de nomes ter sido publicada em um jornal, grupos de mães enfurecidas assediaram pessoas suspeitas de ser pedófilas ou cúmplices de pedófilos. Elas atacaram seus domicílios, escreveram insultos nos muros de suas casas, atiraram pedras para expulsá-los do bairro. Foi preciso que uma pessoa se matasse e que outras pessoas estigmatizadas injustamente apresentassem queixa para que a polícia acabasse com aquelas manifestações hostis (HIRIGOYEN, 2002, p. 77).

Constata-se que no ambiente de trabalho, o termo *mobbing* caracteriza-se com as situações onde as vítimas são maltratadas, perseguidas a ponto de ocasionar um dano psíquico profundo a vítima, muitas vezes irreparável, resultando em consequências físicas.

Segundo Heinz Leymann (*apud* HIRIGOYEN, 2002, p. 77), “[...] o *mobbing* provém de um conflito que degenera. É uma forma particularmente grave de estresse psicossocial”.

Vale destacar que a repetição é uma característica do termo *mobbing*, ocasionando a perseguição e o isolamento da vítima, resultando em violência física.

5.2 O bullying

No que se refere ao *bullying*, segundo Hirigoyen (2002, p. 78 – 79), “[...] o conceito de *bullying* é conhecido há muito tempo na Inglaterra, Em inglês, *to bully* significa tratar com

desumanidade, com grosseria; e *bully* é uma pessoa grosseira e tirânica, que ataca os mais fracos”.

No início, o termo *bullying* não era especificamente abordado no âmbito de trabalho, mas descrevia-se o *bullying* através de atos humilhantes e vexatórios praticados por grupos de crianças atacando umas as outras. No entanto, o termo *bullying* foi se estendendo e sendo praticado em todas as esferas.

Em seu livro *Mal-estar no trabalho – Redefinindo o Assédio Moral*, Hirigoyen transcreve a experiência de Sir John Harvey Jones, um industrial que foi vítima de *bullying* quando criança:

“Quando criança, eu era o alvo ideal para meus colegas. Eu me interessava por flores e animais, era muito calmo e gostava de delicadeza, o que não é muito bom diante de um bando de pequenos selvagens. Não parava de pensar em suicídio, o que indica a dimensão do meu sofrimento e do meu desespero. Isso me deu uma aversão definitiva por esse tipo de humilhação. Hoje em dia considero como minha responsabilidade de empresário não tolerar esses comportamentos” (HIRIGOYEN, 2002, p. 79).

Hirigoyen diferencia *bullying* e *mobbing*, da seguinte forma:

O termo *bullying* nos parece de aceção mais ampla do que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se mais a ofensas ou violência individual do que a violência organizacional. Em estudo comparativo entre o *mobbing* e o *bullying*, Dieter Zapf considera que o *bullying* é originário majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o *mobbing* é muito mais um fenômeno de grupo (HIRIGOYEN, 2002, p. 80).

Podemos concluir que, o termo *bullying* causa grande preocupação em seu país de origem, aparentemente o termo é abordado com maior preocupação que o *mobbing*, por causar violência maior nas crianças.

5.3 O whistleblowers

Outro fenômeno é o termo *whistleblowers*, que significa denunciante. Literalmente, o termo trata-se daquele que denuncia as situações de uma empresa, aquele que expõe claramente o problema ocorrido, ou seja, o funcionário que fala pelos demais. Podemos citar como exemplo, os que denunciam a corrupção, os desvios contra a saúde pública.

Tais denunciante acabam sofrendo represálias e o isolamento por parte de seus superiores, no intuito de resultarem o afastamento do mesmo, ocasionando danos à vítima. Nitidamente, é possível observar o assédio moral.

Hirigoyen transcreve em seu livro, a experiência amarga e sofrida de Ana:

Ana Galtieri, 39 anos, que trabalhou durante seis anos no Ministério de Relações Exteriores em Ottawa, Canadá, processa atualmente seus superiores e seu ministro por assédio moral. Por ocasião de uma missão, ela informou sua hierarquia a respeito da má gestão e do desperdício das propriedades imobiliárias do escritório de negócios estrangeiros. Apesar de o corregedor-geral do governo já haver mencionado, em 1992, irregularidades no funcionamento, os superiores de Ana não quiseram tomar providências. Muito pelo contrário, começou para ela um processo de isolamento e assédio com duração de oito anos, e que a forçou a solicitar licença sem vencimentos por recomendação médica. Todas as providências de Ana Galtieri com o objetivo de se fazer ouvir foram, até a presente data, vãs. Em 1998, ela fundou o FAIR (The Federal Accountability Integrity and Resolution Institute), uma organização de funcionários que, como ela, fizeram graves denúncias e sofreram suas consequências (HIRIGOYEN, 2002, p. 82).

5.4 O *ijime*

O termo *ijime*, que significa assédio em japonês, foi considerado por muito tempo uma forma de iniciar avaliações no mundo escolar, desenvolvendo rivalidade entre alunos, tendo em vista que através dessas avaliações, os estudantes desenvolveria melhores carreiras.

O *ijime* teve uma amplitude tão devastadora entre os alunos, que muitos sofreram os maus tratos na escola, e não suportando a pressão, se suicidaram, outros abandonaram os estudos.

Keiko Yamanaka (*apud* HIRIGOYEN, 2002, p. 84), declara:

O fenômeno *ijime* surgiu por volta de 1972, no momento em que a indústria nipônica estava se desenvolvendo a pleno vapor. A indústria tinha necessidade de jovens trabalhadores adaptados a um mundo do trabalho padronizado: sem individualismo ou personalidades marcantes e sobretudo nada de críticas. Os meios industriais e financeiros exigiram do governo, em nome da prosperidade do país, uma reorganização do sistema educativo, visando a fazê-lo acompanhar o crescimento econômico. Duas gerações do pós-guerra foram assim “calibradas” com provas de resistência em tempo limitado e autocensura permanente, para ficar em conformidade com os múltiplos regulamentos impostos.

O *ijime* na década de 90 passou a ser praticado de forma mais agressiva e cruel. Os funcionários mais velhos de empresa não tinham mais a estabilidade de um emprego pra vida toda, pois, eram agredidos através de pressões psicológicas, obtendo vantagem no afastamento dos mesmos. Assim, poderiam reduzir seu quadro de funcionários ou substituí-los por funcionários mais novos.

Hirigoyen (2002, p. 85), relata, “[...] a história de um executivo da empresa Segs, cuja direção queria mandá-lo embora e que foi colocado para trabalhar em uma sala sem janela, telefone e contato com o exterior, foi denunciada pela mídia e causou escândalo”.

Por fim, cabe destacar uma diferenciação apresentada pela psiquiatra Hirigoyen, onde esclarece de forma clara os quatro institutos apresentados neste trabalho:

- o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física;
- O termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional;
- o *assédio moral* diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. Mesmo que sejam próximas, a violência física e a discriminação estão, primeiramente, excluídas, pois são violências já levadas em conta na legislação francesa (HIRIGOYEN, 2002, p. 85).

Após a observação desses fenômenos, podemos analisar os elementos caracterizadores do assédio moral.

6 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

É possível constatar que as vítimas do assédio moral nas relações de trabalho geralmente tratam-se de vítimas que trabalham em locais de grande competitividade. Essas vítimas são controladas de certa forma por seus superiores, onde através de uma fiscalização, analisa o desenvolvimento de seu trabalho de um modo geral, como regular os seus horários e ociosidades no decorrer da jornada de trabalho.

Vale destacar, que o assédio moral dará início a partir do momento que o assediante praticar atos ilícitos, conforme dispõe o artigo 186 do Código Civil, também, logo de início o assediado deve se sentir ameaçado.

Pode-se considerar que, a vítima no exercício de suas funções se dedica de tal forma que conclui suas tarefas com excelente êxito, sendo observado muitas vezes como exemplo dentro da própria empresa, porém, o assediante ao se sentir ameaçado, talvez se comparando à outrem pela competência desenvolvida no trabalho, podendo se sentir rebaixado pelo conhecimento demonstrado, reflete sobre ela sua forma agressora, praticando psicologicamente a destruição do convívio profissional do assediado.

A psiquiatra Hirigoyen afirma que:

A inveja é um sentimento natural que surge inevitavelmente a partir do momento em que duas pessoas estão em situação de se comparar uma à outra ou em posição de rivalidade. Ela pode causar danos consideráveis ao tornar os indivíduos nocivos, mas é um conceito ignorado pelas ciências sociais, como se tal sentimento fosse mera ilusão (HIRIGOYEN, 2002, p. 39).

Podemos observar que, através de sentimentos naturais como a inveja, talvez o ciúme, são causados danos prejudiciais a quem sofre. Entretanto, tais sentimentos não são facilmente demonstrados, pois não há ser humano que confesse ter ciúme ou o sentimento de inveja pelo fato do colega de trabalho ser mais ágil, ou se desenvolver melhor nas relações de trabalho.

Nesse sentido, podemos observar que haverá uma motivação para que uma forma obscura de expressar tais sentimentos seja praticada, esta, obviamente através do assédio moral.

No entanto, sabemos que existem outras formas praticadas para a caracterização do assédio moral surgida após uma situação conflitiva, podemos entender através daquele trabalhador que expõe uma ideia distinta a ideia do seu superior, e acaba sofrendo danos com o abuso de poder.

Fiorelli, em seu livro Assédio moral: uma visão multidisciplinar, transcreve o caso de Osiris, um administrador de empresas obcecado pela organização do trabalho que devido ao

seu perfeccionismo inicia a prática do assédio moral contra quem ousou se interpor contra ele, gerando um conflito no ambiente profissional:

Responsável pelo almoxarifado de uma empresa de eletroeletrônica (milhares de componentes, com as mais variadas rotatividades, provenientes de várias centenas de fornecedores, muitos deles estocados por motivos de segurança ou para prevenir obsolescência), Osíris mantinha os estoques sob rigoroso controle, assegurando inventários com desvios insignificantes – para desespero de seus subordinados, uma vez que todas as contagens eram manuais, sujeitas a erros grosseiros. Éden, supervisor do turno da tarde, liderava os empregados e questionava os índices de excelência alcançados nos inventários, defendendo divergências maiores, em benefício de aumento de produtividade – um pouco mais de tolerância seria compensável pelo ganho de tempo em verificações, com reflexos na quantidade de mão-de-obra de controle. Uma decisão gerencial. Osíris, entretanto, passou a colocar exigências de desempenho crescentes e, na opinião de Éden, elas tinham o objetivo secundário de prejudicá-lo, porque se concentravam nas atividades realizadas no turno da tarde. O evidente perfeccionismo tornava quase impossível a realização completa das rotinas e isso provocava enorme aborrecimento no colaborador, que passou a apresentar claros sinais de somatização. O conflito entre ambos tornou-se cada vez mais percebido pelos subordinados de Éden. Na opinião deles, as exigências de Osíris ultrapassavam a racionalidade e indicavam, claramente, perseguição ao supervisor. Relatórios específicos solicitados apenas para esse turno; algumas facilidades limitadas; prêmios e brindes dirigidos para o pessoal da manhã indicavam, enfim, que os comportamentos de Osíris tendiam a prejudicar Éden e sua equipe; este, percebia um claro movimento para lhe minar a liderança (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2007, p. 86 – 87).

Podemos observar que havendo o conflito de ideias é notório que o superior hierárquico passará a perseguir o subordinado por não estar de acordo com suas opiniões, bem como poderá praticar o abuso de poder impondo sobre ele exigências exageradas, controlando cada passo do funcionário dentro da empresa, podendo caracterizar o assédio moral.

De acordo com Fernando Antonio Marques Junior:

O assédio moral ocorre, principalmente, em decorrência de uma situação conflitiva mal resolvida, que ocasiona a prática de uma conduta abusiva, por parte do agressor, contra a vítima. Como exemplo, pode-se citar uma disputa entre colegas de trabalho, por uma promoção. Após a formalização do ato que determina a ascensão profissional de um deles, o colega promovido pode perseguir o seu subordinado ou vice-versa (MARQUES JUNIOR, 2009, p. 19).

Entretanto, para que o assédio moral seja caracterizado, é necessário que seja observado algumas condições, entre elas, a repetição prolongada das situações constrangedoras à vítima, além disso, o assediante deve praticar condutas que não sejam comuns ao âmbito de trabalho, incomuns aos padrões da empresa.

É fundamental também, que a vítima se sinta moralmente desestabilizada, demonstre sua fragilidade e como foi afetada pelo constrangimento.

Fernando Antonio Marques Junior (2009, p.16), afirma que a caracterização do assédio moral “[...] revela-se bastante importante porquanto contém três elementos”.

O primeiro é a conduta do agressor, que deverá ser repetitiva e prolongada; o segundo é o fato de o agressor praticar atos negativos, de as relações serem

desumanas e ainda aélicas; e o terceiro elemento diz respeito à reação da vítima, que deverá sentir-se desestabilizada, ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida ou ultrajada (MARQUES JUNIOR, 2009, p.16).

Desse modo, é possível afirmar que se houver a ausência de um desses três elementos, não será caracterizado o assédio moral, pode haver a caracterização de outro dano, ensejando posteriormente danos morais, mas, não o assédio moral propriamente dito.

Nesse sentido, a jurisprudência é clara quanto a caracterização do assédio moral:

ASSÉDIO MORAL. PRESENÇA DE ELEMENTOS QUE COMPROVEM A CONDUTA NEGATIVA DO EMPREGADOR, CAPAZ DE ATINGIR A AUTOESTIMA DO EMPREGADO. CONFIGURAÇÃO.

O assédio moral caracteriza-se como a conduta que expõe o trabalhador a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Seu reconhecimento baseia-se no direito à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, e nos direitos fundamentais do cidadão à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável. Configura-se o assédio moral sempre que há tentativa de desestabilização emocional da vítima, a partir de ataques regulares e contínuos que lhe exponham a situações vexatórias perante os colegas de trabalho e possam acarretar-lhe danos físicos, psíquicos e morais, com o fim de afastá-la do trabalho. Assim, restando comprovada a ocorrência de qualquer conduta, por parte da reclamada, que tenha causado danos emocionais à vítima, configura-se o assédio moral (TRT 15ª Reg. – RO nº. 0001310-16.2011.5.15.0001 – Rel. Des. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, DJE 26/04/2013).

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CARACTERÍSTICAS. NÃO CONFIGURAÇÃO.

O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho, de modo a desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego.

Cabia à autora a prova da veracidade de suas alegações, nos termos do art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC. Entretanto, desse encargo não se desincumbiu a contento, motivo pelo qual não há como se acolher o pleito de indenização postulado. Assédio moral não configurado. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento (TRT 15ª Reg. – RO nº. 0001563-36.2012.5.15.0076 – Rel. Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann, DJE 05/04/2013).

No entanto, além dos elementos caracterizadores acima elencados para a configuração do assédio moral, podemos citar, também, o abuso de poder.

Isso acontece em empresas onde a exigência de produtividade é excessiva que o assédio moral é configurado com grande frequência. Tal fato ocorre na maioria das vezes de forma tão imperceptível, que o assediado não nota que o abuso trata-se de um assédio, recebe apenas como orientação, até mesmo como um *feedback* crítico, até que, quando percebe, ele já se encontra em um grau elevado e prejudicial à sua saúde, não se libertando mais das agressividades causadas.

Tais práticas influenciam o psicológico da vítima, a ponto dela não suportar mais o ambiente profissional, a intenção negativa do assediante se torna tão profunda, o abuso de poder sobre ela tão excessivo, que a vítima acaba ficando debilitada e sem forças para reagir contra tudo.

Assim, as intenções do assediante acabam se tornando conquistas a seu favor.

6.1 Repetição e Frequência

É possível considerar o primeiro elemento caracterizador, a repetição do ato nas relações do trabalho.

Como já citado, o assédio moral não se caracteriza com a prática do ato uma só vez. É preciso que a conduta seja reiterada.

Sérgio Pinto Martins (2012, p.102), afirma que “a repetição implica que o assédio só vai se caracterizar se o ato for praticado mais de uma vez. Em princípio, um mero ato isolado não irá caracterizar o assédio moral”.

Nascimento, (*apud* MARQUES JUNIOR, 2009, p.16 - 17) afirma:

[...] para os suecos, pioneiros no tratamento do referido mal, é necessário que os ataques sejam deflagrados por, pelo menos, seis meses e que se verifiquem pelo menos uma vez por semana. Dessa forma, a conduta do agente deverá ser repetitiva, constrangedora, humilhante e estender-se por certo lapso temporal.

Heinz Leymann (*apud* MARTINS, 2012, p.19), afirma “[...] que o assédio se caracteriza se ocorrer pelo menos uma vez por semana e durante ao menos seis meses”.

Assim, podemos compreender que as repetições de atitudes assediadoras devem ser observadas, pois, a partir dessas práticas repetitivas são desencadeados os grandes problemas que acabam levando o assediado a transtornos psicológicos e ainda, com mais facilidade aos problemas de saúde.

Contudo, concluímos que as condutas assediantes devam ser praticadas pelo menos uma vez por semana, sendo condutas agressoras que constroem a vítima, gerando lesões psíquicas que devem ser reparadas.

Salienta-se ainda, que tais condutas deverão ser prolongadas, repetitivas, devendo ser analisado cada ato, pois muitas vezes tal ato não se trata de um assédio, mas de outro tipo de agressão, onde poderá haver a reparação.

6.2 Intenção

Outro elemento caracterizador do assédio moral é a intenção que o assediante deve ter sobre a vítima.

Analisando posições de alguns autores, é possível observar que para se caracterizar o assédio moral é necessária a intenção do assediante.

Vejam os o que diz a jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

O assédio moral caracteriza-se pela conduta sistemática, prolongada e abusiva, que expõe o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, que o desestabilizam psicologicamente, ofendendo o direito da personalidade. Se não emerge claramente do conjunto probatório a intenção do empregador ou de seus prepostos de expor o seu empregado a situações constrangedoras ou vexatórias no ambiente de trabalho, não pode ser acolhido o pleito indenizatório (TRT 15ª Reg. – RO nº. 0000086-21.2012.5.15.0094 – Rel. Luiz Roberto Nunes – DJE 22/03/2013).

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA QUANTO AOS FATOS CONSTITUTIVOS DO DIREITO. Para que se configure o assédio moral é necessário que estejam presentes alguns requisitos, entre eles e, mais importantes, a repetição da conduta e a intenção do ofensor, de verdadeira destruição do ofendido. Nesse sentido, a consequência marcante do assédio moral é o dano psíquico-emocional que traz prejuízos de ordem interna gravíssimos à pessoa do assediado. Por óbvio, que em muitas situações, o dano moral decorrente do assédio é presumido em razão da difícil prova de suas consequências internas. Entretanto, deve haver nos autos, ao menos, prova da conduta do assediador e que esta, dirigia-se exclusivamente à pessoa do assediado na intenção de causar-lhe danos graves de ordem interna. Recurso não provido (TRT 15ª Reg. – RO nº. 0000100-44.2010.5.15.0136 – Rel. Des. Helcio Dantas Lobo Junior – DJE 18/05/2012).

Desta forma, podemos entender que há a necessidade da intenção, pois, pode ocorrer do trabalhador interpretar um ato de seu superior como assédio, e na realidade não ser, ou seja, nesse caso haverá uma interpretação equivocada e errônea da suposta vítima.

Nesse sentido, podemos dividir a intencionalidade em duas situações: a intencionalidade a qual o assediante não percebe que está causando danos psicológicos a vítima e a intencionalidade a qual o assediante tem pleno conhecimento dos danos causados e mesmo assim dá continuidade a agressão.

No entanto, é de extrema importância que o assediante seja comunicado sobre suas atitudes, para que interrompa os atos de assédio.

Robson Zanetti afirma que:

Esta comunicação é imprescindível porque uma pessoa pode estar sendo atingida sem que o assediador saiba que a está prejudicando psicologicamente, por isso, é necessária a comunicação para que seja interrompido o ou os atos hostis, pois, todo comportamento, qualquer que seja sua intenção, tem um limite e este limite está na comunicação (ZANETTI, 2012, p. 34).

Destarte, entende-se de grande importância tal comunicação, pois, após ser comunicado, o agressor pode se dar conta que realmente prejudicou a vítima mesmo que sem intenção de chegar a danos psicológicos, mas que após essa comunicação possa reconhecer seu erro, mudando seu comportamento negativo para atos positivos em relação ao assediado, podendo até mesmo se redimir com a vítima, deixando assim, de configurar o possível assédio.

Ocorrem também, casos em que após a comunicação ao agressor, o mesmo tendo pleno conhecimento, dá continuidade às práticas assediantes, este será completamente responsabilizado pelo ato, pois, tomou conhecimento e não interrompeu o assédio, caracterizando total intenção.

Nesse sentido, entende-se que a intencionalidade pode ser considerada como elemento intrínseco ao assédio moral, vez que, casos que excluam a intencionalidade, não devem caracterizar o assédio.

6.3 Danos Psíquicos

Entende-se, como elemento essencial para caracterizar o assédio moral, porém, este elemento poderá como não ocorrer na vítima, depende de como o assediado recebe o ato.

Em princípio, a vítima poderá entender a agressão como uma simples brincadeira, ao decorrer do tempo e com toda frequência de constrangimentos, perceberá a intenção do agressor, mas não deixará ser afetada pelas atitudes. Nesses casos podemos considerar que a vítima trata-se de pessoa autêntica e segura, que não se deixa manipular por atitudes negativas, exaurindo toda e qualquer pretensão agressiva do assediante.

De acordo com Sérgio Pinto Martins (2012, p. 21) “Os danos psíquicos podem ocorrer no assediado, mas também podem não ocorrer, pois o assediado é uma pessoa forte, que absorve os ataques do assediador”.

No tocante, é certo que existem pessoas mais frágeis, sem estrutura para suportar tal agressão, sendo ainda mais fragilizada em razão das condutas negativas do assediante.

Diante disso, é possível observar que a vítima acaba demonstrando desequilíbrio, ocorrendo, muitas vezes, mudanças radicais na qualidade de vida no trabalho, afetando seu desempenho profissional.

Assim, concluímos que o assédio moral ocasiona danos psíquicos ao assediado, em virtude das agressões aplicadas pelo assediante, por meio de seus atos repetitivos e frequentes, como da intencionalidade da conduta, a vítima acaba sendo atingida psicologicamente.

7 O ASSÉDIO MORAL CONFUNDIDO

O assédio moral atualmente tem sido confundido com outras situações, sendo de extrema importância cada situação ser analisada.

Atualmente, devido a competitividade entre empresas, bem como a forma corriqueira que estabelecem entre os funcionários, como metas, concorrências internas, entre outros, as empresas se veem na obrigação de pressionar o funcionário quanto ao desenvolver de seu trabalho.

O assédio começa a surgir como um novo termo, onde se usam nas ações trabalhistas para qualquer situação, tudo não deve passar a virar assédio, é importante analisar bem cada situação. Até pouco tempo atrás as pessoas diziam sentir-se estressadas, agora começam a dizer assediadas! (ZANETTI, 2012, p. 39).

No entanto, essa pressão profissional com a necessidade da produção de trabalho, acaba sendo confundida muitas vezes com o assédio.

7.1 Assédio moral e assédio sexual

O assédio moral possui como regra determinados elementos que o caracterizem, como as condutas negativas, constrangedoras e repetitivas contra a vítima, enquanto o assédio sexual apenas com uma única conduta é caracterizado.

O assédio moral nas relações de trabalho tem como objetivo principal, desestabelecer a vítima afastando-a do ambiente profissional, já o assédio sexual tem como objetivo o intuito de obter vantagem sexual mantendo a vítima sempre próxima do assediador.

Observa-se que, o assédio moral não é tipificado como crime, ao contrário do assédio sexual, conforme prevê o Código Penal:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

No entanto, vale destacar que muitas vezes o assédio sexual pode ser transformado em assédio moral. Existem situações que as vítimas assediadas sexualmente por se manterem inertes as tentativas de sedução do assediador, acabam sofrendo o assédio moral posteriormente no ambiente de trabalho. Pois, ao se recusar ceder às chantagens sedutoras, o agressor se sentindo desestabilizado, dá início as fases do assédio moral com o intuito de vingança, resultando no constrangimento e humilhação frequente da vítima.

Robson Zanetti, afirma:

A diferença entre estes dois institutos jurídicos nem sempre é fácil de ser verificada na prática. Há situações em que o assédio sexual se transforma em assédio moral, assim, por exemplo, uma pessoa convida outra para jantar com intenção de assediá-la sexualmente. Esta por sua vez recusa e diante desta recusa a outra começa a assediá-la moralmente a perseguindo, sem que tenha a intenção de sua saída da empresa. (ZANETTI, 2012, p.51)

Desta forma, não se considera complexa a distinção entre estes dois institutos, pois, na prática podemos facilmente observa-los através do interesse do assediador.

Pamplona Filho, (*apud* PRATA, 2008, p. 61) afirma que, “a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano”.

Assim, cabe a análise da conduta do agressor para aclarar os fatos, observando se o objetivo é obter vantagens sexuais ou degradar a vítima.

7.2 Assédio moral e o estresse

O assédio moral, como já observado no decorrer do trabalho, visa atingir a pessoa no âmbito profissional, destruindo a relação de trabalho da vítima através de condutas constrangedoras e humilhantes forçando o afastamento do ambiente de trabalho.

Já o estresse segundo Zanetti (2012, p. 41) “[...] é o conjunto de perturbações biológicas e físicas provocadas por diversos fatores: excesso de pressão no trabalho, certos estilos de administração, a deficiência estrutural para o cumprimento de tarefas, condições ruins de trabalho, etc.”.

Conforme Hans Selye (*apud* HIRIGOYEN, 2002, p. 19), “o estresse é constituído ao mesmo tempo pelo agente estressante e pela reação do organismo submetido à ação do agente estressante”.

No que se refere ao estresse, em muitas profissões ele faz parte do dia-a-dia do trabalho devido as metas que devem ser alcançadas entre os trabalhadores, produtividade que cada vez mais deve aumentar, entre outras, porém, não quer dizer que o indivíduo está sendo assediado, como se vê na decisão abaixo:

ASSÉDIO MORAL. O assédio moral está ligado às condições hierárquica e de autoridade do empregador, mais especificamente aos desvios no uso destas faculdades, não se confundindo com a "pressão" psicológica resultante do recrudescimento do mercado de trabalho no qual se insere a atividade do empregado, tampouco com o simples "receio de perder o emprego". O

empregador detém legítimo direito de exigir produtividade dos seus empregados, porque assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º). A inexistência de comprovação da exposição do empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo a sofrimento psicológico no desempenho de suas atividades em função de alegada cobrança excessiva por parte do empregador quanto às metas estabelecidas pela direção e, estando a própria atividade do reclamante - gerente geral de agência bancária - submetida ao estresse próprio da profissão de bancário, não há como reconhecer o assédio moral, capaz de justificar o pagamento de indenização. (TRT – 10ª Região, RO nº. 00056-2007-111-10-00-6. Acórdão 1ª Turma. Rel. Des. Elaine Machado Vasconcelos. DJE 14/09/2007).

Contudo, podemos entender que o estresse é provocado através da sobrecarga e excesso de trabalho, onde automaticamente nosso organismo pela irritação e cansaço causado, acaba nos causando danos.

Vale ressaltar, que o estresse provocado pelo trabalho, mas de forma exagerada, repetitiva e com intenção de constranger, poderá levar ao assédio moral.

Assim, podemos compreender que o estresse é naturalmente provocado pelo ritmo estafante de trabalho, entendemos como o cansaço provocado pelo excesso, onde acarreta diversos fatores. Porém, a partir do momento que leva o indivíduo a situações humilhantes, intencionalmente em público, tornando o cansaço que era natural em um cansaço com gravidade, levando a vítima até mesmo adoecer, nitidamente nos deparamos com o assédio moral.

7.3 Assédio moral e o conflito de trabalho

No tocante ao conflito de trabalho, não deverá este ser confundido com o assédio moral. O primeiro ocorre com frequência no ambiente de trabalho, trata-se de algo normal do cotidiano, não só no ambiente profissional, mas entre famílias, reuniões entre amigos, política, entre outros.

O conflito de trabalho ocorre quando há uma divergência de opinião, ou seja, diferenças entre profissionais, as formas distintas de exercer a função no trabalho, as ideias.

Segundo, Robson Zanetti (2012, p. 40) o conflito “[...] se revela pela oposição de sentimentos e de opiniões entre pessoas”.

Necessário salientar que, deve-se evitar que o conflito se transforme em assédio moral, através de mediações. As ideias distintas devem ser analisadas cada uma por sua peculiaridade, podendo através destas observar o lado positivo do conflito.

Hirigoyen, em seu livro *Mal-estar no trabalho – Redefinindo o Assédio Moral*, transcreve a experiência da funcionária pública Jéssica, em um conflito aberto com seu chefe, assim a descrevendo:

Jéssica é funcionária de uma repartição pública. Suas dificuldades começam no momento em que solicita uma licença para terminar um BTS* de secretariado. Seu chefe lhe pede para adiar o projeto, no interesse do serviço. Ela, porém, decide fazer o curso, apesar de parecer contrário a sua hierarquia. Na volta, considerando que, com seu afastamento, Jéssica provocou desorganização no serviço, seu chefe diminui arbitrariamente sua nota de avaliação. Ela protesta e pede uma revisão de nota, por via hierárquica, sem aceitar os critérios de sua avaliação. A única coisa que obtém é uma proposta de transferência. Um mediador está encarregado de encontrar uma solução (HIRIGOYEN, 2002, p. 24).

No caso descrito, entende-se com clareza que cada personagem irá defender sua posição, Jéssica por ter o direito de se ausentar para terminar o seu curso, e seu chefe pela razão de Jéssica ter a obrigação do serviço, daí o fato de uma intervenção entre ambos através de um mediador.

Ao se tratar do assédio moral, o superior através da submissão, busca a destruição profissional da funcionária, por meio de ofensas frequentes, aproveitando do poder hierárquico que possui atingir a vítima até que ela fique desestruturada, muitas vezes pedindo até demissão.

Para concluir, Hirigoyen afirma:

No assédio moral, não se observa mais uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isto se passa no âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa (HIRIGOYEN, 2002, p. 27)

Assim, entende-se que no caso do assédio moral, não há a presença de um mediador, facilitando que a vítima seja destruída, gerando a indenização caso comprovada.

Vale destacar que, nem sempre as empresas, devido a grande concorrência entre ambas, e a necessidade de produção dos trabalhadores, levam em consideração as relações entre funcionários, desconhecendo totalmente os problemas ocasionados.

Neste sentido, Hirigoyen (2002, p. 26), declara que “de um modo geral, no mundo do trabalho, os dirigentes e os executivos não levam suficientemente a sério as dificuldades relacionais, salvo se elas podem ocasionar um prejuízo evidente para a empresa”.

Tendo em mãos essa diferenciação, facilmente se distingue o assédio moral do conflito de trabalho.

7.4 Assédio moral e dano moral

O assédio moral e o dano moral não se confundem. No entanto, é necessário observarmos que em determinados casos eles se encontram. Portanto, serão feitas algumas distinções.

No assédio moral, as agressões devem ser praticadas com frequência, devendo ser repetitivas e de forma humilhante, intencionalmente a constranger a vítima, causando dor e sofrimento, danos à saúde mental e física do assediado. Ainda, no assédio moral é necessária a comprovação dos prejuízos causados ao assediado.

No dano moral, não é necessária a repetição das agressões, pois em um único ato poderá configurar-se o dano. A dor e o sofrimento não são necessários sua comprovação, presumindo-se que a vítima sofreu o dano, devendo ser compensado através de uma forma a satisfazer a vítima.

Quanto à prescrição de ambos, o assédio moral conta-se a partir do último ato de agressão, enquanto o dano moral a partir do fato ocorrido.

De acordo com Robson Zanetti (2012, p. 50), “a finalidade em se fazer estas distinções é muito importante”. Tamanha é sua importância, que o autor afirma ainda “[...] que as indenizações por assédio moral devem receber um valor maior do que muitas indenizações por danos morais”.

Desta forma, conclui-se que é de extrema importância a análise das diferenças do assédio moral e do dano moral para buscar a reparação.

7.5 Assédio moral e outras violências no trabalho

Podemos entender como violência no trabalho, qualquer agressão que afeta a dignidade do trabalhador, sendo elas: agressões físicas, agressões praticadas por clientes da empresa, pressões psicológicas exigindo produtividade, imposições num estado de nervosismo, más condições e precariedade do ambiente de trabalho.

Robson Zanetti preleciona:

A violência no trabalho pode ser definida como “todas as situações onde as pessoas são maltratadas, ameaçadas ou agredidas em circunstâncias que colocam explicita ou implicitamente a prova de sua segurança, de seu bem estar, sua saúde” (ZANETTI, 2012, p. 52).

Porém, ao falar sobre violência no trabalho, o assédio moral não deve ser confundido, deve-se observar a repetição, duração e frequência do ato, pois, a violência praticada por si só, ainda que intencionalmente, não se configura o assédio, pode haver a configuração de outro dano, mas não o assédio moral.

8 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral traz consequências ao trabalhador assediado, ao assediador, ao empregador e ao Estado, visto que os danos serão ocasionados, após sua constatação.

É possível constatar no decorrer deste capítulo que, ainda que inexista uma lei específica que identifique o assédio moral nas relações de trabalho, as consequências deste, recairão sobre os envolvidos.

8.1 Consequências para trabalhador assediado

O assédio moral no trabalho pode trazer inúmeras consequências para o trabalhador assediado, vez que os danos causados afetam sua saúde física e psíquica.

Segundo Martins (2012, p. 84), “sob o ponto de vista de saúde, o assediado pode ter crise de choro, ansiedade, dores, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia, aumento de pressão, perda da memória, dificuldade de concentração”.

São diversos danos ocasionados a saúde da vítima, visto que através deles é notório que a vítima fica totalmente dominada pelo assédio provocado.

Além disso, o trabalhador assediado, por viver em um ambiente de trabalho hostil, acaba desenvolvendo diversos problemas emocionais, ocasionando reflexos para sua saúde física, como a depressão, o estresse, distúrbios psicossomáticos, digestivos e endocrinológicos que refletem visivelmente sob a vítima.

Segundo afirma Hirigoyen:

Após um certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre ao primeiro plano. O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele etc. (HIRIGOYEN, 2002, p. 161).

Outrossim, é notório que o trabalhador assediado, que anteriormente tratava-se de um funcionário exemplar, que cumpria com suas funções rigorosamente, passa a ter o ambiente de trabalho como um lugar perturbador, não cumprindo com suas tarefas, não produzindo, faltando com frequência por não suportar o ambiente opressivo de trabalho.

Martins (2012, p. 85) observa que, “as relações familiares do trabalhador também terão reflexos do assédio moral no emprego”. A família do assediado nem sempre têm conhecimento dos fatos na relação de emprego, muitas vezes os trabalhadores refletem sobre eles a angústia, o estresse, até mesmo a grosseria, obtendo como resultado consequências drásticas, muitas vezes irreversíveis.

Neste 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).

Assim, concluímos que o trabalhador assediado apresentará 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.

8.2 Consequências para o assediador

No tocante as consequências ao assediador, podendo ser ele: o empregador, o superior hierárquico, até mesmo um subordinado ou um colega de trabalho. Praticam a perseguição e as ilegalidades ao assediado, visando somente o seu bem estar e afastamento do funcionário.

Deve o assediado conversar com seu superior ou com o Departamento Pessoal, dizendo que está sendo assediado moralmente, para que o empregador tome uma providência, apurando os fatos e punindo os culpados. Se isso não der resultado, o assediado pode enviar uma carta registrada ao empregador comunicando os fatos, visando demonstrar documentalmente que estava havendo um procedimento incorreto dentro da empresa e esta não tomou providências (MARTINS, 2012, p. 85).

Entretanto, cabe ao empregador averiguar as consequências provocadas pelo empregado assediador e tomar as medidas cabíveis.

8.2.1 Justa causa

A demissão por justa causa cabe ao empregado que comete uma falta grave, dando ensejo a rescisão do contrato empregatício, segundo estabelecido no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Dessa maneira, no que diz respeito ao assédio moral praticado pelo empregado, cumpre observarmos o enquadramento do empregado assediador e a devida punição imediata, para que não seja caracterizado o perdão tácito ao mesmo.

No tocante previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, alínea “b, j, e h”, vejamos:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas física praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

A alínea “b” do referido artigo, trata da incontinência de conduta ou mau procedimento. Entende-se a incontinência, Segundo Martins (2012, p. 387), “[...] ligada ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual. São obscenidades praticadas, a libertinagem, a pornografia, que configuram a incontinência de conduta”.

Podemos concluir de forma prática que, a incontinência trata-se de exibições de imagens de pessoas nuas no ambiente de trabalho, como revistas, bem como o assédio sexual no ambiente de trabalho à colegas ou subordinados, entre outras condutas.

Já o mau procedimento entende-se por todo ato que é incompatível com as regras de uma empresa. Martins (2012, p. 388) afirma que, “será, portanto, uma atitude irregular do empregado, um procedimento incorreto, incompatível com as regras a serem observadas pelo homem comum perante a sociedade”. Podemos citar como exemplos, o uso incorreto de determinado aparelho eletrônico da empresa para outra função que não seja a função exigida, sair sem autorização no horário de trabalho e ainda, o uso indevido de internet em horário de trabalho.

A alínea “j e k” do artigo 482 tratam do ato lesivo a honra ou a boa fama, ou ofensas físicas, praticadas contra qualquer pessoa, empregador ou superior hierárquico, que também são causas que possibilitam a demissão por justa causa.

Nesse sentido, podemos constatar que o assédio moral praticado tanto ao colega de trabalho quanto ao superior hierárquico ou empregador, possibilita a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, pois, trata-se de ofensa à honra da pessoa, a moral, respeito aos direitos de dignidade da mesma.

Por fim, no que diz respeito à ofensa física, é notório que não configura o assédio moral, porém, por se tratar de uma conduta grave possibilita a demissão por justa causa.

8.3 Consequências para o empregador

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

Martins (2012, p. 83) afirma que “o empregador terá o custo da substituição do empregado, de não poder contar com ele, em razão de ficar afastado por doença”.

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 os motivos que o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho considerando o ato praticado pelo empregador.

8.3.1 Rescisão indireta

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 sua 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.

Podemos observar que o artigo descrito acima traz claramente as possibilidades de o assédio moral 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.

Deste modo, a rescisão indireta rompe o vínculo empregatício pelo empregado, pela falta grave praticada pelo empregador, conforme descrita no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Cumpra salientar que, assim como a justa causa provocada pelo empregado, entendemos que a rescisão indireta deve ser imediata, depois de constatada a prática ilegal pelo empregador, pois, pode-se entender futuramente que o empregado tenha perdoado o ato cometido.

Além disso, conforme preleciona Martins (2012, p. 402), “a única maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregador é o empregado ajuizar ação na Justiça do Trabalho, postulando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho”.

Assim, cabe analisarmos de forma minuciosa as possibilidades de rescisão indireta estabelecidas no referido artigo.

No que tange a letra “a” do artigo 483 da CLT, tratam-se os serviços superiores, aqueles que não cabem a responsabilidade do empregado, ou seja, conforme o entendimento de Martins (2012, p. 402), “serviços superiores [...] deve ser interpretada no sentido amplo, como força física ou intelectual. São serviços superiores à capacidade normal do empregado”.

Ou seja, podemos compreender serviços superiores às forças do empregado na prática, aquele que infringe o disposto no artigo 390 e o artigo 405, § 5º da CLT:

Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:

§ 5º - Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Concluimos que, se exigido trabalho superior de força física à mulher ou ao menor acima de 25 (vinte e cinco) quilos, trata-se de serviços superiores à capacidade normal do empregado.

Ainda a letra “a” do art. 483, trata a hipótese da exigência de serviços defesos por lei, de acordo com Martins (2012, p. 402) são serviços “[...] proibidos pela legislação. Seria o caso do menor fazer serviços perigosos, insalubres ou trabalho noturno, que são vedados pelo inciso XXXIII do art. 7º da Lei Maior”.

Vale destacar que, ainda enseja a rescisão indireta, a prática de serviços contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato. Entendem-se os serviços contrários aos bons costumes, os exigidos contrários à moral do trabalhador. Já os serviços alheios ao contrato, podemos compreender por aqueles onde o trabalhador é obrigado a exercer uma função que não lhe compete, por exemplo, uma gerente da empresa que é colocada por seu superior a atender

telefones, anotar recados e agendar serviços exercendo a função de secretária, observamos que esta exerce uma função contrária ao seu contrato. Observa-se que trata de uma forma praticada do assédio moral, uma forma de castigo, para que a pessoa se sinta rebaixada e humilhada.

De acordo com Marques Junior (2009, p. 50) “a caracterização do assédio moral se dará tão somente pela habitualidade da conduta praticada pelo agente. Se ocorrer com habitualidade, tem-se o assédio moral, em caso contrário, o dano moral se caracterizará de forma simples”.

Neste sentido, é possível destacar que o empregador descumpre a obrigação do contrato, possibilitando a partir daí uma rescisão indireta, bem como acaba agravando a situação, pois, além do descumprimento da obrigação do empregador, a perseguição habitualmente praticada ao trabalhador e que, ocasiona danos ao ambiente de trabalho, acaba caracterizando o assédio moral e conseqüentemente o dano deve ser indenizado.

Há também de se considerar como fator que enseja a rescisão indireta, o rigor excessivo praticado pelo empregador ou por seu superior hierárquico. Entende-se por rigor excessivo exigências do empregador a um único funcionário de forma exagerada, forma que não é adotada aos demais trabalhadores, tentativas de humilhar o trabalhador, exigindo que ele, por exemplo, atinja metas inalcançáveis. Hirigoyen (2001, p. 35) “[...] numerosos contratos de trabalho trazem cláusulas de objetivos a atingir, quem mantêm uma pressão constante sobre os empregados, os quais se vêem na obrigação de acompanhá-los”. Ainda, seria o caso também de vários trabalhadores que erram ao manusear um equipamento de trabalho, devem de forma idêntica sofrerem as mesmas punições, porém, o empregador assim não procede, punindo de forma excessiva a um só.

No momento de se abordar o problema das imposições profissionais, é preciso ter consciência de que certas pessoas poucos motivadas por seu trabalho se sentem assediadas sempre que alguém as adverte na tentativa de as estimular. É normal que uma chefia tente motivar seus subordinados, mas ela não deve confundir motivação com exploração. Muitos administradores não sabem lidar com as suscetibilidades individuais e manejam mais facilmente o chicote do que a carroça. Nesse caso, as pessoas se bloqueiam e não conseguem mais progredir (HIRIGOYEN, 2001, p. 35).

A jurisprudência também já deu ênfase sobre o assunto:

ASSÉDIO MORAL PATRONAL. ECLOSÃO DE TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR. NEXO DE CONCAUSALIDADE. DEVER DE INDENIZAR. Restando robustamente demonstrado, por meio de laudo pericial médico e depoimentos testemunhais, que as reiteradas ofensas verbais e tratamento rigoroso por parte da chefia contribuíram para a eclosão da doença psicológica da trabalhadora, caracteriza-se o nexo de concausalidade, a teor do artigo 21, I da Lei nº8.213/91, ensejando, para a ré, o dever de indenizar danos morais, sem questionamento do seu “grau de culpa”, considerada a regra do artigo 932 – III do

Código Civil/2002. **TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO E ATO LESIVO DA HONRA. AUTORIZADA A RESCISÃO INDIRETA CONTRATUAL.** Se as agressões e tratamento rigoroso assumem proporção que prejudica a saúde da obreira, tornando impossível a continuidade contratual, resta autorizado o afastamento do trabalho e o decreto da rescisão indireta do pacto, com efeitos que retroagem à propositura da reclamatória, por aplicação da regra do artigo 483, “b” e “e” da Consolidação das Leis do Trabalho. Apelo da reclamada não provido, nos aspectos (TRT 15ª Reg. - RO nº 0001091-142010.5.15.0138, Rel. Des. Olga Regiane Pilegis, DJE 06/07/2012).

Ainda, possibilita a rescisão indireta estabelecida na letra “c” do art. 483 da CLT, correr perigo manifesto de mal considerável. É evidente que, trata-se dos perigos que o trabalhador poderá sofrer, podemos observar que o assédio moral, devido a intenção de perseguir o trabalhador, e a frequência com que as perseguições e humilhações ocorrem, na maioria das vezes as pessoas acabam por sofrer o estresse, a depressão, entre outras doenças.

Conforme preleciona Martins (2012, p. 402) “É o que ocorreria se o empregador exigisse do empregado o trabalho em local em que este pudesse contrair doença ou moléstia grave, ou outro fato que viesse a pôr em risco sua saúde, sua vida ou sua integridade física”.

A letra “d” do referido artigo, trata do descumprimento do empregador as obrigações do contrato. Podemos facilmente entender, como a falta do pagamento de salário ao trabalhador.

Outra forma que enseja a rescisão indireta, estabelecidas na letra “e” do art. 483 da CLT, é o ato lesivo a honra e a boa fama praticada pelo empregador ou seus prepostos.

A honra, entendida como valor íntimo moral do homem, constitui um bem imensamente precioso, exaltado por poetas e pensadores, proclamado como o mais importante bem da vida. Assim, a boa fama da pessoa constitui o pressuposto indispensável para que ela possa progredir no meio social e conquistar um lugar adequado (MELO, 2007, p. 155).

A honra de uma pessoa ao ser afetada, por se tratar um bem jurídico inerente a personalidade, um bem precioso, conforme assegura a Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X, será interpretada como uma afronta ao caráter, respeito, boa fama da pessoa. Dessa forma, entende-se como se violássemos a boa reputação do trabalhador, é o que acontece quando o trabalhador é caluniado, difamado ou injuriado, vez que tais institutos são tipificados como crimes na lei penal.

Todavia, não há a necessidade de se intentar a lei penal para ensejar a rescisão indireta, vem que, o direito penal e trabalhista não se confunde, pois, se houver retratação na lei penal antes da sentença, o sujeito ativo se isentará da pena. Já no âmbito trabalhista, a retração não gera o perdão ao empregador.

No tocante a ofensa física prescrita na letra “f” do artigo em questão, enseja a rescisão indireta, salvo se praticada em legítima defesa. Entendem-se como ofensas físicas, as agressões verbais praticadas que causam depressão ao trabalhador, bem como as agressões físicas praticadas, ainda que não causem lesões.

Hirigoyen (2001, p. 31) “Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto que reprimendas constantes o são”.

Por fim, cabe destacar como último elemento a ensejar a rescisão indireta, o fato do empregador reduzir o trabalho do empregado. Martins (2012, p. 87) “O contrato de trabalho é um contrato de atividade e não de inação”.

Podemos entender como descumprimento do contrato de trabalho pelo empregador, pois, o trabalhador quando contratado, busca exercer sua função a fim de obter sua estabilidade no trabalho, vez que, através dela mantém sua sobrevivência.

Délio Maranhão (*apud* MARTINS, 2012, p. 87) afirma:

[...] o empregador tem obrigação “de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso”. O empregado tem direito ao trabalho, de guardar o meio da sua subsistência por intermédio do trabalho (MARANHÃO, *apud* MARTINS, 2012, p. 87).

Muitas vezes o trabalhador reduz as tarefas do empregado, com a intenção de prejudicar o salário do trabalhador. Portanto, é possível o trabalhador alegar que está sendo descumprido o contrato de trabalho.

Contudo, é necessário observar se as condutas ilícitas do empregador são atos habitualmente praticados, com intenção e frequência, para que assim caracteriza o assédio moral, pois, desempenhadas isoladamente ainda que não caracterize o assédio, convém a rescisão indireta.

Insta salientar que, ambas as práticas descritas nesse capítulo possibilitam a rescisão indireta por práticas graves praticadas pelo empregador, além disso, trata-se de consequências sofridas pelo mesmo, onde poderiam ter sido evitadas.

8.3.2 *Lei nº. 9.029/95 e o assédio discriminatório como causa para rescisão indireta*

A lei nº. 9.029, de 11 de abril de 1995, proíbe qualquer prática discriminatória nas relações de emprego que se origem, em virtude de sexo, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

A Carta Magna em seu artigo 5º, inciso XLI veda qualquer forma de discriminação. O assédio moral, como já abordado, tem como base a discriminação, ou seja, um ato viola um direito fundamental do trabalhador, o direito da igualdade, praticado no intuito de causar lesão a dignidade do mesmo, afastando-o do ambiente de trabalho pela não aceitação de diferenças entre eles.

Vale ressaltar que, um ato ilegal grave praticado pelo empregador enseja a rescisão indireta conforme estabelecido no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, devendo o empregador evitar o dano à dignidade do trabalhador.

8.4 Consequências para o Estado

O assédio moral também causa consequências ao Estado, pois, com a caracterização das condutas assediadas, é possível observar que o trabalhador sofre efeitos psicológicos e físicos, e acabam obrigatoriamente se afastando do ambiente de trabalho por problemas de saúde. Além do empregador ter custos devido a necessidade de substituição de um funcionário, o Estado também tem gastos devido ao afastamento do trabalhador – como o auxílio doença e ainda, aposentadoria precoce.

Nesse sentido, Hirigoyen relata a história de uma faxineira que devido as consequências causadas pelo assédio moral, precisou recorrer a previdência social.

Em agosto de 1996, Chantal Roussweau, faxineira de um estabelecimento escolar na cidade de Épinal, no departamento dos Vosges, tentou o suicídio, declarando-se vítima de assédio moral por parte de sua chefe de serviço, tendo ficado paraplégica. Dispondo de numerosos testemunhos de colegas de trabalho, do médico do trabalho mediador junto ao estabelecimento escolar e do médico que a tratava, que atestou assédio moral contra a vítima, a Federação Nacional de Acidentados no Trabalho e Deficientes (FNATD) obteve, em fevereiro de 2000, no Tribunal de Questões de Segurança Social (TQSS) daquela cidade, o reconhecimento como acidente de trabalho a tentativa de suicídio de Chantal Rousseau, o que permitiu à vítima recorrer ao Seguro Social (HIRIGOYEN, 2001, p. 344).

Observa-se que, em decorrência do assédio moral praticado e o reconhecimento comprovado do ato, foi reconhecida a prática ilícita como acidente de trabalho, possibilitando assim ao benefício do seguro social.

Sabemos que acidentes de trabalho são reconhecidos por atos involuntários e imprevistos que acabam por causar danos ao trabalhador.

Conforme previsto na Lei nº. 8.213/91 de Benefícios da Previdência Social:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte

ou a perda ou redução, permanentemente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas.

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Nesse diapasão, Prata (2008, P. 486) declara, “Existem, no entanto, os acidentes do trabalho atípicos, ou seja, aqueles que ocorrem não em razão de um infortúnio súbito mas de uma doença causada pelas condições de trabalho”.

Dáí surge o motivo de entendermos a semelhança entre o assédio moral e o acidente de trabalho, pois, se através do assédio moral são causados danos as vítimas, como doenças, depressões, muitas vezes podendo ser tratadas ou irreversíveis, presume-se então como possibilidade de se enquadrar como acidente de trabalho.

O assédio moral no trabalho é um fator de risco psicossocial capaz de provocar na vítima danos à saúde, podendo ser considerado como doença do trabalho, equiparadas a acidente de trabalho, na forma do art. 20 da Lei n. 8.213, de 1991. Sob esse prisma, compete à CIPA (Comissão Interna de Prevenção contra Acidentes do Trabalho) atuar na sua prevenção e no seu combate (PRATA, 2008, p. 488).

Sendo assim, podemos concluir que, o assédio moral por trazer doenças físicas e mentais ao trabalhador, deve ser equiparado ao acidente de trabalho, bem como deverá ser reparado pelo empregador. No entanto, cabe destacar que o Estado, sem dúvida alguma, acaba sofrendo tais consequências, devido ao afastamento das vítimas por licença saúde e ainda, de uma aposentadoria precoce, em relação às doenças irreversíveis causadas pelo assédio.

Assim, resta evidente que o Estado é um dos maiores prejudicados pela consequência do assédio moral.

9 RESPONSABILIDADE DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, além de todas as consequências causadas descritas neste trabalho, traz ainda o desgaste físico à vítima assediada. Uma vez presente o assédio moral e sendo provados os danos causados por ele, deve ser feita a sua reparação, posto que, podemos entender que o assédio moral é causa de dano moral.

9.1 Dano Moral

Podemos considerar que a doutrina ainda não possui um conceito pacífico sobre dano moral, visto que a jurisprudência também tem mostrado instabilidade em situações em que se configuram a reparação do dano.

Do conceito apresentado por Melo, é possível compreendermos sucintamente a respeito do referido instituto:

No conceito de dano moral encontramos definições para todos os gostos. Nesse particular a doutrina é pródiga, porém, em que pesem pequenas nuances, há uma concordância quanto a classificar a lesão que possa autorizar a indenização por danos morais, como aquela que atinge o âmago do indivíduo, causando-lhe dor (incluindo-se aí a incolumidade física), sofrimento, angústia, vexame ou humilhação e, por se passar no íntimo das pessoas, torna-se insusceptível de valoração pecuniária adequada, razão por que o caráter da indenização é o de compensar a vítima pelas aflições sofridas e de lhe subtrair o desejo de vingança pessoal, além de impor uma pena ao lesante como uma forma de reprimenda (MELO, 2007, p. 15).

Nesse sentido, podemos concluir que o dano moral trata-se do ato ilícito praticado, a qual fere a honra de determinada pessoa, o íntimo da personalidade, causando um sofrimento moral, psíquico e ainda, podendo causar consequências físicas. Portanto, o dano deverá ser comprovado e conseqüentemente reparado, conforme garante a Constituição Federal e o Código Civil:

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:

[...]

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, mora ou à imagem.

Ainda, o Código Civil estabelece:

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

Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

No entanto, cumpre salientar que, para a existência da indenização, é necessário que o ato ilícito seja comprovado, causando o dano a outrem. Entretanto, seria fácil se sentir humilhado e simplesmente exigir uma indenização, sem qualquer prova do dano sofrido.

No que tange as relações trabalhistas, o dano moral é caracterizado quando das condutas ilícitas praticadas, podemos verificar a presença de constrangimentos à personalidade do trabalhador. No entanto, a conduta praticada isoladamente, mesmo que no âmbito trabalhista, ferindo a honra íntima da pessoa, entendemos como o dano moral.

Segundo Fernando Antonio Marques Junior, ocorre o dano quando:

[...] há uma lesão a qualquer bem, seja ele moral ou patrimonial, com a consequente diminuição do bem juridicamente tutelado de outrem. Portanto, para que haja a necessidade de reparação do dano causado, a ação ou omissão violadora do direito devem produzir a diminuição do patrimônio de outrem (MARQUES JUNIOR, 2009, p. 55).

Assim, podemos concluir que nas relações trabalhistas, encontramos de forma ampla o dano moral praticado. Seja ele, através das condutas que configuram o assédio moral, bem como ao ato ilícito praticado isoladamente.

Sendo assim, também é notório que o dano pode ser praticado tanto pelo empregado, como pelo empregador nas relações de trabalho.

9.2 Requisitos da responsabilidade civil

No tocante ao assédio moral, é necessário entendermos que a responsabilidade do dano causado, dar-se-á na esfera trabalhista, civil ou penal. Entretanto, devemos observar o dano praticado pelo agente causador, para que possamos definir se, se trata de conduta tipificada como crime pela legislação penal, ou se a responsabilidade pode ser dada pela esfera trabalhista e civil. Ainda, é necessário observarmos no que tange ao dano causado, bem como ao assédio moral, se o agente praticou a conduta de forma individual ou com outrem.

Nesse ínterim, necessárias às observações de Fernando Antonio Marques Junior, que se seguem:

A responsabilidade objetiva do empregador decorre da responsabilidade subjetiva do agente, ou seja, o empregador só será responsabilizado se ficar comprovado que o preposto praticou ato ilícito por dolo ou culpa e que houve um dano causado à vítima. É lógico que qualquer ato ilícito praticado com dolo ou culpa, que tenha causado dano moral, vai gerar em menor ou maior proporção uma indenização para a vítima. Mas, em decorrência da maior prejudicialidade do assédio moral, suas indenizações, via de regra, são maiores que o dano causado por uma ação isolada pura e simplesmente (MARQUES JUNIOR, 2009, p. 54).

Nota-se que o dano causado deve ser reparado, entretanto, a ação praticada isoladamente, o dano é menor, pois, entendemos que a prática não ocorre com frequência, como é o caso do assédio moral, onde as condutas ilícitas são praticadas habitualmente.

Outrossim, o ato ilícito poderá ser praticado pelo empregador ou por quem o represente, entretanto, nas relações trabalhistas, deverá ser reparado pelo empregador.

De acordo com o Código Civil, artigo 932, inciso III, o empregador é responsável pela reparação civil, pelo ato praticado por “seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

O novel Código Civil trouxe uma inovação positiva ao responsabilizar expressamente o empregador pelos danos decorrentes dos próprios riscos do seu empreendimento, bem como pelos delitos cometidos por seus empregados ou prepostos. Por outras palavras, a vítima não mais precisa demonstrar a *má escolha* ou *falta de vigilância* ou *de instrução* para o cumprimento de tarefas. Consagrou-se, assim, a *teoria objetiva*, substituindo-se a culpa pela noção de risco-proveito (DINIZ *apud* PRATA, 2008, p. 470 - 471).

Desta forma, quanto à observação de Marques Junior (2009, p. 54) “A responsabilidade objetiva do empregador decorre da responsabilidade subjetiva do agente, ou seja, o empregador só será responsabilizado se ficar comprovado que o preposto praticou ato ilícito por dolo ou culpa e que houve um dano causado à vítima”.

No entanto, necessário ressaltar que há a possibilidade do empregador buscar o ressarcimento dos danos causados por seu preposto, conforme garante o Código Civil, em seu artigo 934: “Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente capaz”.

Ainda, é necessário observarmos que para o ressarcimento de tal reparação, é regulamentado na Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregador efetuar descontos no salário do empregado, desde que o mesmo tenha causado dano ou agido de forma dolosa.

Art. 462 – ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Contudo, é possível observar que o empregador será responsabilizado em ambas às formas, objetivamente se o dano causado ocorrer por si só, ou subjetivamente, pelo dano causado por seu preposto.

Assim, podemos concluir que é necessário que o empregador esteja atento a tudo o que ocorre no ambiente de trabalho, para que possa agir de forma rápida nas divergências ocorridas no âmbito trabalhista, tendo em vista que poderá ser responsabilizado pelos danos causados pelas condutas de seus funcionários.

Não parece justo vermos um empresário ser condenado a pagar indenização sem jamais ter tomado conhecimento prévio do que estava acontecendo, pois, o que é considerado ofensivo por uma pessoa e o efeito que esta ofensa produz sobre ela, pode não guardar proporção com o que foi feito, já que o assédio é muito subjetivo, depende da reação de cada pessoa (ZANETTI, 2012, p. 177).

Igualmente, deve o empregado ao observar as condutas ilícitas praticadas contra si, levar ao conhecimento do empregador, seja através de departamentos de recursos humanos, colegas de trabalho, sindicatos, entretanto, na tentativa de cessar o dano sofrido. Caso não o cesse, buscar a reparação judicialmente, pois, somente desta maneira é que podemos concluir que pode se imputar a responsabilidade civil objetiva ao empregador.

10 CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, bem como as ponderações apresentadas neste estudo, levaram à conclusão que o assédio moral tão antigo como as relações de trabalho, sempre causou grande sofrimento de um modo geral.

No entanto, observa-se que somente nos dias atuais, devido a grande demanda dos casos de assédio, o fenômeno assédio moral tem ganhado grande destaque.

Desse modo, constata-se ainda, que a grande parte dos trabalhadores tem se submetido a enfrentar situações humilhantes, devido a crescente taxa de desemprego, vez que, se colocam a disposição do empregador, submetendo-se as agressões físicas e psíquicas, devido a necessidade de manter o emprego para seu sustento.

Assim, as empresas que cada vez mais visam somente a competitividade e o crescimento, buscando sempre um trabalhador que cada vez mais produza, acabam forçando o ritmo de trabalho de seus empregados e se esquecendo de um ambiente de trabalho sadio, propiciando danos físicos e psicológicos em seus funcionários.

Cumprir observar minuciosamente, a distinção do assédio moral com outras situações decorrentes da pressão profissional que acaba muitas vezes sendo confundida com o assédio.

Todavia, os funcionários que se colocam de forma contrária ao assédio sofrido, acabam enfrentando uma sequência de perseguições e constrangimentos, vez que a intenção do agressor através do assédio moral é afastar o empregado do ambiente de trabalho, tendo como resultado o sucesso de sua intenção e redução de suas despesas através de uma demissão forçada que, na grande maioria por iniciativa do empregado, pois, não suporta mais os sofrimentos no ambiente profissional.

No entanto, essa demissão poderá causar algumas consequências e prejuízos ao assediante, bem como ao empregador e ao Estado. Além dos danos que a vítima poderá sofrer, poderá incidir sobre o empregador a rescisão indireta do empregado, tendo em vista o pagamento das verbas trabalhistas bem como, a busca por indenizações dos danos sofridos no ambiente profissional, além de que, a demissão por justa causa do agressor e as despesas pagas pelo Estado, como os benefícios de auxílio doença.

As consequências trazidas pelo assédio moral, não se limita somente à vítima assediada, visto que se estende ao empregador de forma direta ou indiretamente e ainda, claramente causa prejuízos maiores ao Estado.

Certamente, podemos observar que o objetivo principal do assédio moral, é desestabelecer a vítima através de condutas negativas e humilhantes. Seja para pressioná-la

devido a grande concorrência entre empresas, seja para afastá-lo do ambiente profissional por se sentir (o assediante) ameaçado pela competência desenvolvida pela vítima.

Observou-se ainda, que o assédio moral além de se tratar de uma conduta ilícita e ter como base a discriminação não encontramos regulação própria na legislação brasileira, tampouco que proíba o assédio nas relações trabalhistas, além de algumas leis estaduais que tratam dos funcionários públicos.

No entanto, ainda que de difícil comprovação, o trabalhador não fica totalmente desprotegido, podendo buscar através do Direito Civil a sua reparação, bem como no Direito do Trabalho possíveis consequências trabalhistas.

Sendo assim, o empregador deverá ser responsabilizado tanto pela prática que enseja a rescisão indireta do empregado, como pelo ato praticado por seus prepostos, tendo em vista que o empregador é responsável por quem o represente.

Observamos que é necessário que o empregador esteja atento a tudo que ocorre no ambiente de trabalho, podendo agir de forma rápida às divergências, tentando impedir um dano causado por um funcionário, onde conseqüentemente poderá responder de forma indireta.

Por fim, consideramos de grande importância a comunicação entre o empregado e o empregador, visto que, levar ao conhecimento as condutas ilícitas praticadas por funcionários da empresa, poderá servir de tentativa para evitar as consequências causadas pelo assédio moral, bem como deixar o empregador ciente de sua responsabilidade, caso não intervenha.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

ANDRADE, André Gustavo C. de. **A evolução do conceito de dano moral**. TJRJ, 18, agosto 2008. Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=74bfc8dc-8125-476a-88ab-93ab3cebd298&groupId=10136.%28em>. Acesso em: 24 abr, 2013.

AVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <http://tede.ucs.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=163>. Acesso em: 06 abr, 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 05 de maio de 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 de maio de 2013.

BRASIL. Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 04 de maio de 2013.

BRASIL. Lei nº. 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. Acesso em: 05 de maio de 2013.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. Jus navigandi, Teresina, a. 11, n. 913, jan. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/7765/assedio-moral-no-meio-ambiente-do-trabalho>>. Acesso em: 24 mar, 2013.

DIAS, Fundação Ezequiel. **Cartilha sobre Assédio Moral**. 2011. Disponível em: <http://funed.mg.gov.br/wp-content/uploads/2011/07/Cartilha_Ass%C3%A9dio_Moral_final.pdf>. Acesso em: 30 mar, 2013.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio Moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARQUES JUNIOR, Fernando Antonio Marques. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: questões sócio-jurídicas**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio Moral se configura com existência de doença psíquica**. Conjur, dez 2008. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica Acesso em: 25 abr, 2013.

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

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Livraria do Advogado Editora, 2012.

RISSI, Vanessa. **Assédio Moral nas Relações Trabalhistas: entendo conceitos, características, causas e consequências para o trabalhador**. Disponível em: <<http://www.imed.edu.br/files/publications/19.pdf>>. Acesso em: 23 mar, 2013.

VADEMECUM. **Constituição Federal**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 05 de maio de 2013.