

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE DIREITO

LUCIDALVA SANTOS SILVA

**ASSÉDIO MORAL: conduta atentatória à dignidade do trabalhador empregado.**

São Luís

2012

LUCIDALVA SANTOS SILVA

**ASSÉDIO MORAL: conduta atentatória à dignidade do trabalhador empregado.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito Bacharelado da Universidade Estadual do Maranhão, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Manoel Aureliano Ferreira Neto

São Luís

2012

LUCIDALVA SANTOS SILVA

**ASSÉDIO MORAL: conduta atentatória à dignidade do trabalhador empregado**

Monografia apresentada ao Curso de Direito Bacharelado da Universidade Estadual do Maranhão, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em 28/01/2013

Manoel Aureliano Ferreira Neto (Orientador)

Ângelo Gomes Matos Neto (1º examinador)

Alex Sandra Silva de Figueiredo Moreira (2ª examinadora)

São Luís – MA, 28 de janeiro de 2013.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar a Deus, autor e consumidor da minha fé.

À minha mãe Verônica, uma mulher guerreira, amiga de todas as horas, que me ensinou as diretrizes para não esquecer valores como a honestidade, o amor e a justiça.

Ao meu pai Xisto (in memoriam).

Ao meu orientador, professor Aureliano, pelas sugestões e auxílio no desenvolvimento deste trabalho.

Aos professores Luciana Blazejuk Saldanha e Riód Barbosa Ayoub.

A todos que, de alguma forma, colaboraram para a concretização deste trabalho.

*Um homem também chora  
Menina morena  
Também deseja colo  
Palavras amenas  
Precisa de carinho  
Precisa de ternura  
Precisa de um abraço  
Da própria candura  
Guerreiros são pessoas  
Tão fortes, tão frágeis  
Guerreiros são meninos  
No fundo do peito  
Precisam de um descanso  
Precisam de um remanso  
Precisam de um sono  
Que os torne perfeitos  
É triste ver meu homem  
Guerreiro menino  
Com a barra do seu tempo  
Por sobre seus ombros  
Eu vejo que ele berra  
Eu vejo que ele sangra  
A dor que tem no peito  
Pois ama e ama  
Um homem se humilha  
Se castram seu sonho  
Seu sonho é sua vida  
E vida é trabalho  
E sem o seu trabalho  
Um homem não tem honra  
E sem a sua honra  
Se morre, se mata  
Não dá pra ser feliz  
Não dá pra ser feliz*

*Gonzaguinha*

## RESUMO

Este trabalho consistiu na realização de estudo teórico a respeito do fenômeno denominado assédio moral nas relações de emprego, visto que é nesta espécie de relação de trabalho que a violência moral é mais disseminada devido à subordinação jurídica que é imposta ao empregado. Trata-se de pesquisa exploratória, com a finalidade de proporcionar maior esclarecimento e conscientização sobre o problema, tanto ao empregador quanto ao empregado e a própria sociedade como um todo, principalmente no que tange aos danos causados à saúde física e mental dos empregados vítimas da coação moral. Os resultados mostram que o assédio moral destrói psicologicamente o empregado e revela a necessidade de se combater tal conduta ilícita que atinge a dignidade do trabalhador de modo a tolher o desenvolvimento de sua carreira e seu crescimento profissional. Tal prática abusiva em estágio mais avançado até mesmo pode levar o obreiro a cometer suicídio.

Palavras-chave: Assédio moral. Dignidade do trabalhador. Direito à saúde.

## **ABSTRACT**

This work consisted of theoretical study about the phenomenon called harassment in employment relations, since this is kind of working relationship that moral violence is more widespread due to the legal subordination that is imposed on the employee. This is exploratory research, in order to provide greater clarity and awareness of the problem, both the employer and the employee and society as a whole, especially with regard to damage to physical and mental health of employees victims of coercion moral. The results show that bullying psychologically destroys the employee and reveals the need to combat such illegal conduct affecting the dignity of the worker in order to hinder the development of your career and professional growth. This abusive practice in advanced even can lead the worker to commit suicide.

Keywords: Bullying. Dignity of the worker. Right to health.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
<b>2 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NAS ORGANI- ZAÇÕES BRASILEIRAS.....</b>	<b>17</b>
2.1 Conceito e as causas do assédio moral.....	20
2.2 Elementos caracterizadores do assédio moral.....	25
2.3 Espécies de assédio moral.....	28
<b>3 CONSCIENTIZAÇÃO DOS EMPREGADORES QUANTO AOS EFEI- TOS NOCIVOS QUE O ASSÉDIO MORAL GERA AO OBREIRO.....</b>	<b>31</b>
3.1 Direito à saúde do trabalhador.....	35
3.2 Doenças causadas pelo assédio moral.....	39
<b>4 O ASSÉDIO MORAL SOB O ENFOQUE DA LEGISLAÇÃO E DA JURIS- PRUDÊNCIA.....</b>	<b>44</b>
4.1 Legislação.....	47
4.2 Jurisprudência.....	51
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>58</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O objeto deste estudo é o assédio moral nas relações de emprego nas organizações brasileiras, tendo em vista que é nesse tipo de relação de trabalho que o assédio moral é mais incidente por conta da maior vulnerabilidade do empregado, por se enquadrar naquela típica relação de trabalho subordinado, a mais comum e importante.

Em razão do contrato de emprego firmado, passa o obreiro a ser subordinado juridicamente ao patrão, devendo o trabalhador acatar as ordens do empregador, tendo o patrão a possibilidade de aplicar repreensões ao empregado, até mesmo demiti-lo em caso de cometimento de falta ou não cumprimento das ordens emitidas.

Todavia, o direito do empregador encontra limites no intitulado *ius resistentiae*, que representa a conhecida garantia do empregado de resistir às alterações prejudiciais ou ilegais do seu contrato de trabalho (por exemplo, tratamento desumano, humilhações, perseguições, etc.).

O assédio moral afronta princípios de proteção ao trabalhador consignados na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atingindo os direitos fundamentais do homem em suas várias facetas, pois ofende a sua dignidade e sua integridade moral.

A relevância da pesquisa deve-se à necessidade de demonstrar que o assédio moral traz resultados negativos tanto à empresa quanto ao trabalhador, pois o empregado pode ser acometido por diversas doenças, e na organização, devido ao assédio moral, se instala no ambiente de trabalho um clima constrangedor, sem harmonia, que certamente influencia negativamente na produção dos empregados. O Estado também é afetado, pois terá que arcar com benefício previdenciário (auxílio-doença) para tratar os obreiros afastados do trabalho vítimas do assédio moral.

Outra razão em defesa deste estudo é a conscientização do empregado no sentido de não suportar as situações repetidas de assédio moral que

causem degradação das condições de trabalho capaz de comprometer seu futuro profissional e seu bem-estar social.

Em suma, a importância da pesquisa se dá por conta dos danos causados à saúde física e mental do trabalhador advindos do assédio moral no âmbito do trabalho, que deve ser veementemente combatido e punido pela Justiça, pois o ambiente de trabalho deve ser visto como um local que proporciona plena realização ao trabalhador e jamais um ambiente intimidatório, hostil, humilhante, repleto de ameaças, medos e violência.

No primeiro capítulo deste trabalho serão abordados os conceitos e as causas do assédio moral, tratando dos seus elementos caracterizadores e das diversas espécies do assédio moral estudadas pela doutrina. Toda essa análise sob a ótica da proteção ao trabalhador em virtude de fundamento constitucional: a dignidade da pessoa humana.

No segundo capítulo faremos uma exposição dos efeitos danosos causados pelo assédio moral ao obreiro, fazendo menção às doenças mais frequentes que podem acometer o trabalhador vítima desse fenômeno perverso, no intuito de solidificar um processo de conscientização do empregador com vista à melhora dos relacionamentos na empresa.

No terceiro e último capítulo, será registrada a evolução da legislação brasileira sobre o assédio moral, trazendo à baila a necessidade da criação de uma lei federal sobre o tema, tendo em vista os valores sociais do trabalho. Fez-se também a coleta de uma jurisprudência composta de decisões que têm por escopo recolocar o ser humano no centro dos valores, de modo a considerar o dano existencial como consequência do assédio moral.

## 2 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS

De início, cumpre fazer a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Podemos assegurar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie.

Relação de trabalho é qualquer vínculo jurídico através do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, recebendo pagamento de modo a caracterizar uma contraprestação.

Dessa forma, toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, entretanto, nem toda relação de trabalho se configura necessariamente uma relação de emprego.

A relação de emprego é configurada quando presentes os seguintes requisitos: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. Por conta desses elementos caracterizadores da relação de emprego, sobretudo a subordinação, o poder de mando do empregador é maior, criando um ambiente propício para propagação do assédio moral.

Feito esse esclarecimento faremos uma breve análise sobre a proteção do trabalhador em decorrência de fundamento constitucional que é a dignidade da pessoa humana, antes de falarmos sobre o assédio moral propriamente.

A dignidade humana pressupõe o respeito do âmbito da liberdade que as pessoas precisam para formar suas opiniões e, de acordo com estas, determinar suas ações. Ademais, é mister dar ao homem a chance de crescer segundo seus projetos de vida.

Segundo Delgado (2008, p. 75-76):

Após a segunda guerra mundial os países passaram a inserir nos Textos Magnos não só direitos laborativos, mas principalmente *princípios jurídicos*, vários deles associados à mesma perspectiva de construção e desenvolvimento do Direito do Trabalho: trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade humana, da valorização sociojurídica do trabalho, da subordinação da propriedade privada à sua função social, da justiça social como facho orientador das ações estatais e da sociedade civil, etc.

Qualquer medida coativa que cause prejuízo essencialmente à liberdade do homem de desenvolver-se de forma sadia se constitui em uma afronta contra a dignidade humana.

Fleiner (2003, p.12) em seu livro *O que são direitos humanos?* afirma que:

O homem não é somente um ser livre, mas também um ser único que deve ser respeitado na sua individualidade. Portanto, todo indivíduo se sente profundamente violentado quando ridicularizado e discriminado em razão de sua raça, nacionalidade ou religião. Pertence à dignidade do homem o respeito à sua singularidade e à sua individualidade, bem como não ser discriminado como se pertencesse a uma raça desprezível. Quando o homem não pode desenvolver-se pessoalmente enquanto indivíduo, violenta-se, então, o núcleo essencial de sua humanidade e personalidade.

Segundo Beraldo (2012) com a efetivação do trabalho o obreiro reflete a sua importância nos seus afazeres, sua condição de ser humano, a arte de fazer a coletividade viver, em suma, sua própria condição de ser. É diante disto que o alicerce da conduta do trabalhador está na dignidade da pessoa humana, desse modo devem ser respeitados todos os direitos que dela se derivam, como, por exemplo, o respeito à vida, à integridade física e moral, dentre outros.

Quando o homem é humilhado no trabalho de maneira desumana e reduzido física e mentalmente, a sua dignidade é atingida de maneira irreparável.

Sentir-se humilhado é sentir-se inútil, incapaz, inferior, fracassado; enfim um “lixo”, um “ninguém”, um “zero”. Este sentimento obstaculiza o “normal”, impondo novos “modos de andar a vida” que transtornam sua existência, impedindo-o de responder plasticamente às exigências e às “infidelidades do meio” (BARRETO, 2006, p. 51).

No que concerne aos impactos que o clima do ambiente de trabalho pode causar na vida do obreiro, Rufino (2011, p.15) considera:

A influência do ambiente de trabalho na dignidade da pessoa e na esfera física e emocional do empregado, uma vez que o mesmo, integrado no mercado produtivo, não visa apenas à retribuição econômica, em face da contraprestação da força de trabalho, mas também anseia o respeito à sua dignidade e aos direitos subjetivos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10 de dezembro de 1948, prevê em seu art. 23.1: “Toda a pessoa tem direito ao

trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

O Direito do Trabalho, que teve como marco inicial no Brasil a abolição da escravidão com a Lei Áurea, prestigia a dignidade da pessoa do trabalhador. A dignidade vem do latim *dignitas*, que significa o mérito, a qualidade, o prestígio do guerreiro vitorioso.

Pontifica Nascimento (2011, pp. 754-755) que:

Proteger o empregado em sua moral é decorrência da valorização da dignidade do ser humano (CF. art. 1º, III) e não se limita às proibições de discriminar. Essa proteção vai além para defender o empregado como ser humano que deve ser respeitado no trabalho e se efetiva mediante diferentes aplicações. Ganha relevo o estudo do assédio moral, do assédio sexual e do dano moral. Este é a consequência daqueles e fato gerador da reparação mediante indenização e, dependendo da gravidade ou repercussão da ofensa, outros meios como o desagravo e a retratação pública.

Delgado citado por Rufino (2011, p. 25) preleciona sobre a suprema relevância do princípio da dignidade do homem, como ideia central do ser humano e da sociedade:

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneo é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, prevê que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e em direitos” (art. 1º). O inciso III do art. 1º da Constituição de 1988 mostra que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana. Não pode, portanto, o trabalhador ser assediado e atacado moralmente no trabalho, pois isso fere a sua dignidade.

Sarlet define dignidade da pessoa (2008, p. 7) como sendo:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como

venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

A prática do assédio moral advém de diversos fatores, dentre eles o sistema capitalista pautado na busca pelo lucro, a competitividade, a inveja, o abuso de poder, etc., que em seguida analisaremos.

## 2.1 Conceito e as causas do assédio moral

É muito nova no mundo laboral a expressão assédio moral, muito embora a prática de maus-tratos e humilhações já existirem desde o início das relações de trabalho.

Nascimento (2011, p. 756) conceitua o assédio moral como:

Uma forma de violência no trabalho que pode se configurar de diversos modos (p. ex., o isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, também chamado, no direito do trabalho, de disponibilidade remunerada, o desprezo do chefe sobre tudo o que o empregado faz, alardeado perante os demais colegas, deixando-o em posição de constrangimento moral, a atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível, exatamente para deixar a vítima em situação desigual à dos demais colegas).

Um dos grandes ícones, quando se trata de doutrinadores que escreveram sobre assédio moral, é a autora francesa Marie-France Hirigoyen (2011, p. 17), psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar, que definiu assédio moral no trabalho como:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude, etc.) 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.

No Brasil, um dos mais importantes estudos sobre o assédio moral é a dissertação de mestrado da Dra. Margarida Maria Silveira Barreto (2006) publicada sob o título *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*, na qual ela assevera que o assédio moral é:

A exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

No conceito de Aguiar (2006, p.17):

Assédio moral são os maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho.

A conexão do poder está presente na construção do assédio moral, pois o seu detentor é aquele que oferece o trabalho ao que está em relações de dependência e subordinação.

Os traços típicos e característicos da cultura brasileira não estão distantes do cotidiano organizacional: o estilo paternalista e autoritário de administrar foi gerado no engenho, na casa-grande e na senzala, fortalecido pelo coronelismo e solidificado pela gerência empresarial (AGUIAR, 2006, p. 64).

Todo esse processo de coação moral é fruto do abuso de autoridade e da manipulação perversa, adotados pelas chefias, em que uma pessoa busca rebaixar a outra para ostentar o poder que possui.

A expressão “manda quem pode, obedece quem tem juízo” reflete um ângulo da cultura brasileira, pois demonstra que a dimensão do poder é bastante demarcada, com relativo distanciamento social entre o patrão autoritário e paternalista e o empregado submisso e receoso, existindo uma dependência considerável dos subordinados face às suas chefias; os superiores e subordinados consideram-se entre si, desiguais, por natureza; o abuso de poder, por parte da chefia, parece normal e constitui uma “má sorte” do empregado, confirmando os traços genuinamente brasileiros nas organizações: poder, desigualdade e obediência aos líderes (AGUIAR, 2006, p. 67).

Guedes (2008, p. 33) entende que no mundo do trabalho, assédio moral significa:

Todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma conduta de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

A concentração do poder mantém os líderes muito distantes das punições, tornando mais sólida sua posição de mando, construindo a impunidade como elemento cultural, criando dessa forma um ambiente propício para disseminação do assédio moral nas relações de emprego.

A legitimação de atitudes como o assédio moral e a impunidade para com os agressores passa necessariamente, nessa ótica, pela interpretação que tentamos dar à cultura organizacional e pela tendência de considerarmos maus-tratos e práticas de humilhação como elementos típicos e normais da cultura brasileira (AGUIAR, 2006, p. 71).

As condutas de humilhação e maus-tratos advêm da herança cultural da coisificação do obreiro e pela demanda de novas espécies de trabalhadores exigidos pela tradição organizacional. Desse modo, procura-se o trabalhador perfeito, que não questiona direitos, não adoece, não reclama do trabalho excessivo, que exerce diversas funções sem reclamar de acúmulos de tarefas.

Barreto (2006, p. 101) abordando as causas do assédio moral afirma que:

Flexibilização, produtividade, reestruturação, novas tecnologias aparecerem como fatores responsáveis pela extinção de milhares de postos de trabalho e, conseqüentemente, pelo desemprego massivo. Como resultado das políticas de gestão, tem-se a indiferença entre os pares, e o individualismo vai se enraizando nas empresas. Os obreiros desprovidos da possibilidade do agir coletivo, do atuar em conjunto, do convívio e da ação ética, da solidariedade e da autonomia, sentem-se inúteis, sozinhos, culpados, envergonhados e, muitas vezes, jogados à própria sorte.

Por conta da busca desenfreada por elevados índices de produção, alimentados pela competição sistemática incentivada pela empresa, é deixado pela organização em segundo plano a importância devida à saúde mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliados à indiferença ao seu sofrimento.

Martins (2012, p. 118) assegura que:

Em razão da globalização e da automação, os obreiros têm de trabalhar melhor e serem mais produtivos, pois a empresa tem de ser competitiva no mercado. Daí surge a possibilidade ao assédio moral no emprego. Os trabalhadores estão sujeitos à violência psicológica em razão de novas técnicas de gestão, de exigência de produtividade e do maior exercício do poder de direção do empregador, que quer ver cumpridas suas determinações e metas de trabalho.

Em virtude da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças ocupacionais e o ambiente também se torna propício para o surgimento do assédio moral.

No entendimento da autora Barreto (2006, pp. 101-102):

A incorporação no cotidiano da empresa dos termos *colaborador*, *associado*, *cooperador*, *parceiro*, *financiador*, agora amplamente utilizados pelo patronato, oculta a tentativa de cooptação dos trabalhadores segundo interesses particulares. Os conflitos são neutralizados e uma nova ordem é imposta, inaugurando novas formas de alienação econômica, social e intelectual. Como colaboradores ou financiadores, devem estar motivados e satisfeitos, decididos e atuantes, identificados com os objetivos do capital e flexibilizados emocionalmente, ou seja: devem ser maleáveis e submissos, sujeitos aos desejos indóceis e vorazes do capital.

Segundo Aguiar (2006, p.23) apesar dos avanços no que tange ao reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, ainda há muito o que se melhorar, pois:

As organizações atuais, apesar do distanciamento histórico do início da colonização brasileira e da fase inicial da sua industrialização, e com todo o aparato tecnológico em termos de produção e avanços na área administrativa, continuam a repetir os maus-tratos a seus empregados ou, pelo menos, a permitir que comportamentos humilhantes, como o denominado assédio moral, façam parte do seu cotidiano.

A conduta de humilhar o trabalhador, inerente ao assédio moral, envolve relações autoritárias e não é específico de um local, podendo ser encontrado em qualquer espécie de organizações. É evidente que há uma incidência maior quando a relação é totalmente privada, ou seja, nas relações de emprego, nas quais o empregador tem mais possibilidade de exceder no seu poder diretivo, pois impera a regra da livre contratação e despedida, e o direito de resistir do trabalhador é menor, devido ao medo de perder o emprego.

O terror psicológico no trabalho pode ser motivado por questões econômicas, pode ser utilizado como repressão, apenas porque o agente agressor é perverso ou por incompetência do sujeito ativo. O estudo das razões do assédio moral é útil, na medida em que permite uma melhor visualização dos meios para se evitar a ocorrência desse tipo de constrangimento moral (THOME, 2008, p. 57).

Conforme Barreto (2006, p. 102) o processo de globalização torna o trabalhador alienado e mais vulnerável aos atos que configuram o assédio moral:

Na complexidade globalizada, tudo se mistura, é confundido, adquire novo sentido e significado – e os “colaboradores” são levados a crer na perda de nitidez da fronteira entre capital e trabalho. Transformados em objetos, despidos de autonomia, impedidos de criar livremente, expropriados dos direitos, agora flexibilizados, vivem o individualismo competitivo e antropofágico que desgasta o caráter, revelador da violência do e no trabalho, deslocada e cada vez mais sutil.

Aguiar (2006, p.74) relaciona a globalização com o desemprego, o que pode levar ao aumento da violência moral no âmbito laboral:

O processo de reestruturação produtiva, alinhado às diretrizes da globalização, termina por construir um cenário de desemprego estrutural. Desse modo, as relações de trabalho são alteradas, e essas transformações afetam negativamente a classe trabalhadora com o enxugamento das estruturas, a insegurança no emprego, a desilusão com as instituições, e o aumento de exigências no perfil do empregado, empregos multifuncionais, o fim do emprego estável.

É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral.

Alguns fatores como a precariedade de emprego, a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo da economia, a redução dos custos de trabalho, a existência do desemprego, o fim da estabilidade do trabalho, a pressão sobre o trabalhador podem ser vinculados ao crescimento do assédio moral nos últimos anos (AGUIAR, 2006, p. 75).

É indubitável que o vigente contexto econômico tem propiciado práticas abusivas, entretanto, a globalização por si só não gera o assédio moral, pois este fenômeno continua adstrito a atitudes de caráter pessoal do indivíduo com poder dentro da organização.

O assédio moral vem de pessoas que dirigem ou tiram partido de sistemas perversos. Dessa maneira, a globalização não é a grande vilã por si só, mesmo que ofereça para alguns dirigentes megalomaniacos sinal verde à tentação hegemônica ou às vezes oportunidades de aumento a qualquer preço do próprio poder (HIRIGOYEN, 2011, p. 65).

Muito embora a globalização não seja um fator determinante na propagação do assédio moral, a forma de gerir a empresa pode diminuir significativamente essa violência moral nas organizações, pois muitas das vezes as empresas são complacentes em relação aos abusos de certos indivíduos, desde que a obtenção de lucro não seja prejudicada e o cumprimento das

metas seja alcançado, como se o sucesso a todo custo da empresa justificasse toda espécie de humilhação imposta ao trabalhador.

Antes de falarmos sobre as espécies de violência moral, faremos uma abordagem sobre os elementos configuradores desse fenômeno, evidenciando os diferentes entendimentos entre os estudiosos da problemática do assédio moral.

## **2.2 Elementos caracterizadores do assédio moral**

Os elementos que configuram o assédio moral diferem entre os autores, mas os principais mencionados são: prejuízo, repetição, intenção, premeditação e danos psíquicos.

Alguns doutrinadores afirmam que é preciso ocorrer um prejuízo ou um dano ao empregado para a caracterização do assédio moral.

Conforme entendimento da autora Thome (2008, p. 34):

Para que haja a configuração do assédio moral no âmbito das relações de emprego, faz-se necessário que tenha havido ato agressor, um dano à dignidade do trabalhador. Não se trata de necessidade de dano físico-psíquico, mas os atos devem causar uma degradação das condições de trabalho, não havendo necessidade da prova direta do dano, uma vez que a mera existência de assédio moral já configura a conduta abusiva.

Entretanto, de acordo com Martins (2012, p. 19) “em determinados casos pode não haver dano ou prejuízo para a vítima, que absorve os atos do assediador, mas que caracterizam o assédio moral”.

A repetição é um dos requisitos para a configuração do assédio moral. Em princípio, um mero ato isolado não irá caracterizar a violência moral.

Segundo Pamplona Filho (2006) “o assédio moral se caracteriza, visivelmente, através da prática de condutas repetitivas e prolongadas, de conteúdo ofensivo e/ou humilhante”.

O que configura o assédio moral, em verdade, é a repetição e a permanência dessas atitudes que atentam contra o trabalhador,

atingindo sua autoestima e sua segurança como indivíduo, levando-o a um desequilíbrio emocional e abrindo espaço para a proliferação de doenças que o incapacitam para o exercício da sua função (AGUIAR, 2006, p. 131).

Guedes (2008, p. 34) considera que a repetição é requisito essencial para a configuração do assédio moral, afirmando que “a violação ocasional da intimidade, particularmente verificada na revista corporal e de objetos pessoais, não é assédio moral”.

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. A conduta não precisa ser prolongada, mas a tendência é que ocorra uma constante progressão do assédio moral, que haja a reiteração das agressões (MARTINS, 2012, p. 20).

Para Rufino (2011, p. 13) também é necessário atos repetidos para caracterização da coação moral:

A prática da violência, que caracteriza o assédio moral, precisa ocorrer de forma reiterada, haja vista que um ato violento pode ser praticado isoladamente por qualquer pessoa considerada normal, num momento de descontrole ou raiva, enquanto o assédio moral é praticado por um indivíduo perverso, de forma frequente e humilhante, atingindo crucialmente a dignidade e outros direitos da pessoa humana.

Ou seja, uma atitude agressiva esporádica ainda que seja considerada um ato de violência extremada não configura o assédio moral, enquanto que as reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras agressões que visam desqualificar a pessoa.

Analisando as decisões dos tribunais constatou-se que a jurisprudência brasileira vem considerando a repetição dos atos agressivos como um dos requisitos para a configuração do assédio moral.

Alguns doutrinadores entendem que a intenção é elemento intrínseco do assédio moral no trabalho.

Também deve-se considerar a existência da intencionalidade implícita quando da ocorrência do fenômeno, pois entendimento contrário pode deixar sem proteção situações fronteiriças de intencionalidade, pode criar dificuldades para a prova da intenção e excluiria do conceito de assédio moral no direito do trabalho as hipóteses de assédio moral horizontal, em que o sujeito ativo age, normalmente, por discriminação, mas não tem um completa consciência do objetivo de seus atos (THOME, 2008, p. 39).

Hirigoyen (2011, p. 17) “entende que o assédio moral se consubstancia quando há uma intenção claramente perversa de atingir e prejudicar o outro, de modo a desestabilizá-lo”.

Contudo, segundo Thome (2008, p. 20) “o que deve determinar a existência de assédio moral nas relações de emprego é a existência ou não de degradação psicológica das condições de trabalho e não a intencionalidade do sujeito ativo”.

Para Martins (2012, p. 20) “a premeditação não é requisito para a caracterização do assédio moral, pois o indivíduo pode fazer ou começar a fazer uma ação contra a vítima de forma espontânea”.

Entretanto, Hirigoyen (2011, p. 31) afirma que “a agressão pontual é fruto de uma impulsividade, sem premeditação, ao passo que o assédio moral é uma agressão que se perpetua”.

“O assédio moral para ser configurado, pode ser espontâneo, sem haver nenhuma premeditação para a afronta, como normalmente, ocorre, com os casos de assédio moral coletivo” (THOME, 2008, p. 40).

Os danos psíquicos também são mencionados para configuração do assédio moral. Discute-se sobre a necessidade da existência ou não do dano psíquico-emocional para que a violência moral seja caracterizada.

Nascimento (2004) possui o entendimento no sentido de que a caracterização da violência moral depende de prévia constatação da existência do dano psíquico, no caso, a doença psíquico-emocional sendo preciso a perícia realizada por psiquiatra.

Todavia, Martins (2012, p. 21), assim como a maioria da doutrina afirma que:

Os danos psíquicos podem ocorrer no assediado, mas também podem não ocorrer, pois o assediado pode ser uma pessoa forte, que absorve os ataques do assediador. Entender de forma contrária seria o assediado mais forte ao assédio continuar a ser molestado e o fato ser desconsiderado, só porque não causa danos psíquicos ao trabalhador.

“Atrelar a existência de danos psíquicos à configuração do assédio moral é negar a existência de danos morais apenas, não acompanhados de danos psíquicos”. (THOME, 2008, p. 41).

“A comprovação do dano não pode ser utilizada como requisito essencial para a existência do assédio, pois o ato perverso em si já configura o dano, sendo desnecessário o abalo psicológico”. (RUFINO, 2011, p. 108).

Acolher entendimento contrário seria submeter os trabalhadores psicologicamente mais resistentes a uma situação de indignidade humana dentro do processo da violência moral.

Analisaremos a seguir a caracterização dos tipos de coação moral que são identificados com mais frequência nas organizações brasileiras, fazendo a distinção entre as espécies de violência moral.

### **2.3 Espécies de assédio moral**

O assédio moral no local de trabalho pode ser vertical ou horizontal, ou seja, pode ocorrer entre pessoas de mesmo nível hierárquico, assim como pode acontecer entre pessoas de grau hierárquico diferente.

Sob a ótica das relações empregatícias, o assédio se revela de diversas formas, tendo como sujeitos o ofensor e a vítima, onde tanto empregados quanto empregadores podem exercer os dois papéis, originando a prática do assédio tanto por parte dos superiores hierárquicos, como também por parte dos empregados, muito embora seja mais frequente que os segundos estejam no papel da vítima importunada (RUFINO, 2011, p. 14).

O assédio moral vertical pode ser classificado em vertical ascendente ou vertical descendente.

Thome (2008, p. 56) conceitua assédio moral vertical ascendente como “aquele caracterizado por atitudes agressivas constantes, feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima”.

A violência moral que vem de baixo é uma espécie bem mais rara, mas que também ocorre no mundo do trabalho. Isso ocorre muitas vezes em relação a um chefe que tem idade inferior a dos demais empregados do setor, que não aceitam pessoa mais nova determinando regras para pessoas mais velhas ou mais experientes.

Esse tipo de assédio moral pode dar-se no caso de uma pessoa vinda de fora, cujo estilo e métodos sejam reprovados pelo grupo, e que não faça o menor esforço no sentido de adaptar-se. Pode ser também o caso de um antigo colega que tenha sido promovido sem prévia aprovação da equipe a qual irá liderar (HIRIGOYEN, 2010, p. 74).

A espécie mais frequente de terrorismo psicológico é aquele denominado de vertical descendente, feito pelo superior ao subordinado. Com essa conduta, o superior pretende afirmar-se perante os subordinados. Tenta mostrar que detém poder na organização.

Para Hirigoyen (2010, p. 75) o assédio moral vertical descendente:

Pode ser também uma manobra perversa de um indivíduo que, para engrandecer-se, sente necessidade de rebaixar os demais; ou que tem necessidade, para existir, de destruir um determinado indivíduo escolhido como bode expiatório.

Essa modalidade de assédio pode configurar-se no abuso de poder, em que o chefe se aproveita de sua posição hierárquica de forma desmedida e acossa seus subordinados por receio de perder o domínio.

Esta situação é demasiado frequente no contexto atual, em que se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego. A empresa deixa um indivíduo dirigir seus subordinados de maneira tirânica ou perversa, ou porque isto lhe convém, ou porque não lhe parece ter a menor importância. As consequências são muito pesadas para o subordinado (HIRIGOYEN, 2010, p. 75).

Afirma Guedes (2008, p. 40) se referindo ao assédio moral vertical descendente que:

Nesta espécie de terror, que é conhecida também como assédio moral estratégico, a ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo chefe, mas pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e por meio destes a violência pode ser desencadeada. De um modo geral, o grupo tende a se alinhar com o perverso, creditando à vítima a responsabilidade pelos maus-tratos.

Os casos de violência moral de natureza vertical descendente são muito comuns logo após o cumprimento de uma sentença de reintegração no emprego, quando o obreiro é tutelado pela estabilidade provisória, o que ocorre com muita frequência nas situações de demissão de dirigentes sindicais ou de trabalhadores que sofreram acidente de trabalho.

Hirigoyen (2011, p. 112) lembra que “esse tipo de assédio tem consequências muito mais graves na saúde mental do trabalhador que nos outros tipos de assédio moral porque a vítima se sente muito mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema”.

O assédio moral horizontal é realizado pelos próprios colegas de um mesmo nível hierárquico, que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho, pois os grupos tendem a nivelar os indivíduos e têm dificuldade em conviver com a diferença.

As causas mais imediatas desse tipo de perversão são a competitividade, a preferência pessoal do chefe – porventura gozada pela vítima -, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas (GUEDES, 2008, p. 40).

No entendimento da autora Thome (2008, p. 55):

Outro motivo para o surgimento do assédio moral horizontal é uma rivalidade existente entre dois colegas, diante de uma possibilidade de promoção. Um dos empregados pode passar a assediar o outro para desestabilizar o colega que acredita ser seu concorrente.

Quando a violência é do tipo horizontal, “os atos mais frequentes são os métodos de cortar as relações sociais. O isolamento consiste em deixar a vítima alimentar-se sozinha no refeitório, em não convidá-la para as festas e comemorações”. (GUEDES, 2008, p. 53).

Um exemplo de assédio moral horizontal é o sistema de pagamento que algumas empresas estão implantando de salário por produtividade coletiva. O sistema de pagamento por produtividade coletiva da empresa compele um empregado a vigiar o trabalho de seu colega, na medida em que seu salário dependerá de todos os empregados, transfere os riscos da atividade econômica para estes e faz com que os mais lentos, mais inexperientes ou mesmo mais meticulosos sejam discriminados pelos demais, forçando-os à demissão (THOME, 2008, p. 56).

No próximo capítulo, analisaremos os efeitos prejudiciais causados pela violência moral na vida dos obreiros, abordando a questão do direito à saúde e as doenças que acometem os trabalhadores com mais frequência em decorrência dessas atitudes que caracterizam o assédio moral.

### **3 CONSCIENTIZAÇÃO DOS EMPREGADORES QUANTO AOS EFEITOS NOCIVOS QUE O ASSÉDIO MORAL GERA AO OBREIRO**

A violência moral afronta os direitos fundamentais dos trabalhadores, uma vez que o assediador fere a própria identidade da vítima como ser humano, ao causar sua “desumanização”, acarretando o sentimento de ser somente uma coisa.

É certamente preciso mudar a mentalidade opressora de uma sociedade que considera a submissão e o medo como as melhores formas de garantir seu direito ao trabalho; é preciso mudar a mentalidade dos empregadores que veem um registro de doença passada como sinônimo de invalidez permanente; é preciso mudar a mentalidade das empresas que consideram vidas um insumo e sangue um lubrificante para as suas máquinas (AGUIAR, 2006, p. 72).

Existem muitos trabalhadores que se referem ao emprego como tudo que possuem na vida, pois, na maioria das vezes, é sua única fonte de renda para sua sobrevivência e de sua família. Dessa forma, acabam por abdicar de alguns direitos que lhes são garantidos e se submetem a situações precárias de subempregos e de humilhações por parte dos detentores dos meios de produção.

Em um trabalho de equipe designa-se geralmente como responsável aquele que é o mais competente no plano profissional, e não aquele que é mais capaz em termos de direção. Mas mesmo que sejam, no caso, muito competentes, inúmeros responsáveis não conhecem a dinâmica de uma equipe e não têm consciência dos problemas humanos que suas responsabilidades envolvem. Ou pior, quando tomam consciência desses problemas, muitas vezes apenas ficam com medo, não sabendo de que maneira intervir (HIRIGOYEN, 2010, pp.73-74).

Ou seja, para que o administrador tenha bom desempenho na sua função de gerenciar pessoas, é necessário que ele seja detentor de um perfil de verdadeiro líder a ser seguido. O problema é que muitos responsáveis

hierárquicos não são administradores, isto é, não possuem a formação necessária para liderar pessoas.

Vergara (2011, p. 89) tratando das qualidades de um bom líder de pessoas, que se preocupa com o capital humano, afirma que:

Há uma capacidade que considero extremamente relevante ao gestor/líder: contribuir na formação de valores e crenças organizacionais dignificantes. Que dignifiquem quem? O ser humano, é claro. Se empresas não existem para satisfazer pessoas, então para que elas existem?

Acredita-se que seja possível adquirir o perfil de líder através de uma boa formação, mas na maioria das vezes, esse poder de liderar pessoas está impregnado na personalidade do líder, que já detém essa qualidade de estimular seus empregados sem criticá-los seguidamente, nem tampouco humilhá-los, uma vez que pressionar sistematicamente seus empregados é um estilo ineficaz e de pouco resultado, pois a sobrecarga de estresse pode provocar falhas profissionais e levar a licenças para tratamento de saúde.

Ainda segundo a autora Vergara (2011, pp. 96-97) no que tange a um líder de pessoas exemplar:

O gestor/líder deve ter alto astral, energia radiante, entusiasmo, bom humor, equilíbrio emocional, alegria de aprender, capacidade de lidar com diferenças, capacidade de fazer, tato, compaixão, diplomacia, coerência, confiabilidade, firmeza, integridade, fé, esperança. O gestor/líder deve ser ético. É da ética que emana a legitimidade de sua autoridade. O gestor/líder tem de ensinar e aprender.

É fato que empregados felizes são muito mais produtivos. Dessa forma o empregador deve incentivar a autoestima de seus trabalhadores e tomar outras medidas que aumentarão a produtividade, sem deixar de atentar para o bem-estar dos obreiros.

O que nenhum especialista contesta é que, nos grupos que trabalham sob pressão, os conflitos nascem muito mais facilmente. As novas formas de trabalho, que visam fazer crescer o desempenho nas empresas, deixando de lado todos os elementos humanos, são geradoras de estresse e criam, assim, as condições favoráveis à expressão da perversidade (HIRIGOYEN, 2010, p. 94).

A ideia de uma empresa mais humana, com boa convivência entre os seus empregados, com melhor qualidade de vida, maior produtividade e rentabilidade é totalmente incompatível com a prática do assédio moral.

O assédio moral é justamente a negação de tudo isso. Não podemos falar em qualidade de vida com relações hierárquicas desumanas. Não podemos falar em igualitarismo, quando o indivíduo trabalhador é perseguido e humilhado. Não podemos falar em produtividade, quando julgamos o trabalhador como recurso, e não como pessoa (AGUIAR, 2006, p. 71).

Conforme Hirigoyen (2010, p. 96) o trabalhador está cada vez mais insignificante para o sistema capitalista:

As pressões econômicas fazem com que a empresa exija cada vez mais dos assalariados, com consideração cada vez menor. Há uma desvalorização da pessoa e de seu *know-how*. O indivíduo não conta. Sua história, sua dignidade, seu sofrimento estão importando muito pouco.

O problema é que alguns dirigentes são orientados por seus superiores para servirem-se desse processo devastador, que é o assédio moral com o fim de levar à demissão alguém de quem não mais necessitam.

Assegura Hirigoyen (2011, p. 164) que os prejuízos causados pelo assédio moral podem se tornar permanentes na vida do obreiro:

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos.

O assédio moral nas relações de emprego está, intrinsecamente, ligado ao direito fundamental do trabalho e ao direito à saúde. Diante disso, a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde já se posicionaram sobre o tema, havendo, mesmo, a atuação conjunta para prevenir e combater o fenômeno estudado.

A degradação do ambiente de trabalho causa impactos negativos diretamente na produtividade dos empregados que se sentem desestimulados, prejudicando o rendimento de toda equipe de trabalho. A empresa é indiretamente afetada, pois o trabalhador adoecido vítima da violência moral produz cada vez menos e com menor qualidade.

Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral sobram a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida.

Atualmente, não se fala somente na proteção da jornada de trabalho, do salário e demais direitos materiais trabalhistas. Luta-se, outrossim, pela proteção dos direitos à personalidade do trabalhador, por uma maior liberdade de trabalho, pela satisfação do empregado no ambiente do trabalho, direitos estes não previstos expressamente na legislação especializada (Consolidação das Leis do Trabalho), porém, reconhecidos em outras normas aplicáveis, e imprescindíveis à valorização do trabalho humano (RUFINO, 2011, p. 26).

O que se pretende tutelar nos dias atuais é a dignidade do trabalhador, o direito à liberdade, à cidadania, de modo a resgatar a valorização de bens imateriais de extrema relevância para o homem, e estes valores também devem se fazer presentes nas relações de emprego.

Quer o ponto de partida seja um conflito de pessoas, quer nasça da má organização da empresa, cabe a esta encontrar uma solução, pois, se há um assédio, é porque ela assim o permite. Há sempre um momento do processo em que a empresa pode intervir e buscar soluções. Mas, apesar de hoje existirem os Diretores de Recursos Humanos, as empresas, salvo exceções, raramente levam em conta o fator humano, e menos ainda a dimensão psicológica das relações de trabalho (HIRIGOYEN, 2010, p. 102).

Guedes (2008, p.109) assevera que as consequências da violência moral atingem além da própria pessoa agredida, pois:

Os efeitos perversos do assédio moral não se limitam apenas à pessoa imolada, mas espraiam-se, em termos de custos, para as empresas que respondem pelas consequências diretas no interior do grupo de trabalho. De modo geral, verifica-se, em termos do grupo, uma redução na capacidade produtiva e na eficácia; acentuada crítica aos empregadores; elevada taxa de absenteísmo por doenças; a busca de bodes expiatórios, para mascarar os reais problemas e culpados.

O ideal é que a empresa faça prevenção no local de trabalho para evitar o assédio moral por parte de seus empregados, não o aceitando como uma fatalidade de nossa sociedade, de modo que a pessoa humana seja respeitada.

Passaremos a discorrer a seguir a respeito do direito à saúde física e mental do trabalhador nas organizações brasileiras, tratando da importância de se proporcionar um ambiente de trabalho saudável aos obreiros, fazendo

menção aos impactos que o assédio moral pode causar ao bem-estar dos empregados.

### **3.1 Direito à saúde do trabalhador**

As modificações e as crises que vêm ocorrendo no sistema capitalista acarretaram intensos impactos no mundo laboral e nas relações sociais, dentre elas, a flexibilização no uso do trabalho.

A flexibilização inclui a agilidade das empresas ante o mercado e envolve precarização e eliminação de postos de trabalho, implica baixos salários e jornadas prolongadas, eclosão de novas doenças e mortes, desemprego massivo e criação dos subempregos, que em alguns casos, constituem problemas mais importantes que a própria desocupação (BARRETO, 2006, p. 99).

As organizações devem cumprir seu dever de proporcionar um ambiente de trabalho saudável aos obreiros. Nesse sentido, preleciona Rufino (2011, p. 35) que:

A função da empresa se torna completa, quando fornece condições econômicas para seus empregados se sustentarem, além de proporcionar maior qualidade de vida, visando, inclusive, o lado mental e psicológico do trabalhador, além de não descuidar de sua função social, que é auxiliar na inserção de seus subordinados na sociedade em que vive.

Margarida Barreto (2006, p. 103) constatando o descaso com a saúde do trabalhador nas relações de emprego, esclarece que:

As novas tecnologias possibilitaram aumentar o acúmulo de capital, a produção massiva de bens de consumo; entretanto, a reestruturação capitalista também está criando uma sociedade de desempregados-despossuídos, impossibilitados de consumir ou mesmo de sobreviver. A exigência quanto à qualidade do produto não acontece paralelamente a uma política firme de proteção à saúde dos trabalhadores. Homens e mulheres, feitos objetos da ganância e da negligência empresarial, adoecem, sofrem acidentes ou morrem suavemente no e do trabalho. Aqueles que adoecem no e do trabalho são demitidos, aumentando o contingente de adoecidos, de marginalizados do processo produtivo, dos bens de consumo e dos serviços da sociedade.

As consequências do assédio moral na vida dos empregados atinge um dos seus maiores bens que é a sua saúde. O aumento no índice de absenteísmo é prova cabal de que a violência moral possui um caráter

altamente destruidor, incapacitando para o trabalho, tornando o trabalhador emocionalmente desequilibrado.

É o receio de ficar desempregado, ou de não perceber seus salários, além da alarmante diminuição na oferta de postos de trabalho, que deixa o trabalhador em condição de desigualdade com o empregador. Talvez essa desigualdade seja a grande causa que leva o empregador, em sua condição mais vantajosa, a abusar do poder diretivo e disciplinar, vindo a lesar direitos fundamentais, como o da personalidade, da cidadania e da dignidade do trabalhador (RUFINO, 2011, p. 29).

Barreto (2006, p. 109) aponta as consequências da falta de emprego, podendo ser a grande causadora de males entre os trabalhadores, como o assédio moral, uma vez que:

O desemprego produz sentimentos de vazio, inutilidade, mal-estar, vergonha e fracasso, que são favoráveis ao aparecimento de depressão, angústia e, muitas vezes, alcoolismo e aumento de violência doméstica, além de desencadear novas doenças, como por exemplo, a hipertensão arterial.

Thome (2008, p. 65) chama a atenção para o que a Organização Mundial de Saúde dá importância no que tange a violência moral no trabalho:

A Organização Mundial de Saúde (OMS) passou a se preocupar com a gravidade do problema denominado assédio moral que atinge a todas as economias do mundo capitalista, chamando a atenção e alertando que a depressão, nas próximas duas décadas, poderá ser uma das mais importantes causas de morte e incapacidade no planeta, deteriorando os sistemas de previdência pública, mesmo nos países conhecidos como de primeiro mundo, fazendo crescer as aposentadorias em consequência dos danos psíquicos oriundos da organização do trabalho.

A Organização Mundial de Saúde define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de distúrbios e doenças”.

Apesar do avanço colocado em princípios, controvérsias e críticas ao conceito de saúde da OMS, evidenciam a complexidade da relação saúde-doença e a preocupação quanto à sua aplicabilidade e praticidade. Esse conceito incorpora a positividade da higidez e a necessidade de uma adequada adaptação ao meio ambiente em que o homem vive e trabalha (Barreto, 2006, pp. 48-49).

Na visão de alguns pesquisadores o conceito de saúde da Organização Mundial de Saúde é utópico, pois acreditam na impossibilidade de se alcançar a saúde segundo essa definição.

Verificando a importância do meio ambiente do trabalho, para o exercício do direito a este, não há que olvidar da necessidade de um ambiente equilibrado e saudável para o exercício de uma vida de forma digna, especialmente ao considerar a importância da saúde do trabalho, para o desenvolvimento desse exercício (RUFINO, 2011, p. 39).

Nesse sentido, cuidou também o legislador, ao impor as regras previstas no art. 154 e seguintes da CLT, que tratam das normas sobre saúde e segurança do trabalho, sem prejuízo das demais normas, inclusive as internas na empresa e as coletivas, visando à garantia da qualidade de vida do trabalhador e sua dignidade no exercício laboral.

A Constituição de 1988 consagra o direito à saúde como um direito social, no art. 6º e o assegura, no art. 196, como um “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”, inserindo a saúde na seguridade social.

Por ser o ambiente do trabalho onde o obreiro passa a maior parte de seu tempo e, por consequência, sofre as maiores influências dos elementos existentes nesse local, sobretudo referente à saúde, é que o empregador é obrigado a assegurar o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores em ambiente moral e cercado de segurança e higiene, a fim de garantir tanto a qualidade de vida do trabalhador quanto sua integridade física e bem-estar (RUFINO, 2011, p. 38).

A Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080, de 19.9.90), em seu art. 3º, determina que “a saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais”.

O problema é que o avanço tecnológico e a atual organização do trabalho, que requerem um maior esforço mental, induzem uma pressão psicológica de grande monta e, aguçada pelos efeitos da globalização e flexibilização, pioram as condições de trabalho, em face da alta competitividade, ensejando incertezas quanto à manutenção de direitos fundamentais e quanto à preservação do emprego, o que influencia a saúde do empregado de forma negativa, especialmente a saúde mental, causando ansiedade, depressão e até o suicídio (RUFINO, 2011, p. 41).

O direito à saúde é um direito fundamental intrinsecamente ligado ao direito à vida, indisponível e exigível do Estado.

Estabelece o inciso XXII do art. 7º da Constituição que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”.

A manifestação da doença e a gravidade do adoecer refletem tanto o lugar que homens e mulheres ocupam nas relações de produção como o modo de vida social. Tudo o que submete o outro a uma norma de vida inferior é risco à saúde, e aqui se inclui a mediação afetiva. Estar ou sentir-se adoecido pode fazer “despençar” o existir, colocando em nova ordem as emoções. O humilhado, ao sentir-se incapaz, inútil e imprestável, passa a “viver uma vida” contraída, tecida por sentimentos tristes e sofrimento. (BARRETO, 2006, p. 51).

O assédio moral pode afetar direitos fundamentais do trabalhador, que são protegidos pela Constituição Federal, como os direitos à integridade física e psicológica do trabalhador ou de saúde no trabalho.

Nas empresas, é comum afirmar-se que o/a trabalhador/ra doente “faz corpo mole para não trabalhar”, que “inventa doença”, que “é descuidado e por isso adoecer ou sofre acidentes”, que “é preguiçoso”, parece “porcelana”, é “neurótico e mentiroso”. São afirmações que vão decompondo o modo de ser dos trabalhadores. As dificuldades do doente são menosprezadas e suas limitações incompreendidas. Torna-se inútil e imprestável ante o olhar atento dos seus superiores hierárquicos, ou seja, a perda da saúde vem acompanhada da perda da dignidade (BARRETO, 2006, pp. 36-37).

A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre segurança e saúde ocupacional, ratificada pelo Brasil, é aplicável a todos os trabalhadores de todas as atividades econômicas (arts. 1º e 2º), dispondo que, para os fins da Convenção, o termo saúde no trabalho abrange, também, os elementos mentais que possam afetar a segurança e saúde no trabalho (art. 3º).

A Recomendação nº 164 da OIT, nos mesmos termos do art 2º da Convenção nº 155, em seu art. 2º, inclui a incolumidade mental do trabalhador na definição de saúde e, em seu art. 3º, determina que medidas apropriadas deverão ser tomadas a fim de se evitar o estresse, físico ou mental, ligado às condições de trabalho.

A Organização Mundial de Saúde considera que os empregadores devem adotar as seguintes medidas: reconhecimento e aceitação da saúde mental como uma preocupação legítima no âmbito do trabalho, implementação efetiva, por parte dos países, de medidas antidiscriminatórias, programas de prevenção, tratamento e reabilitação direcionados às necessidades dos empregados acerca da saúde mental desses. Tais medidas devem, para sua efetivação,

incluir um sistema de prevenção, envolver os participantes no projeto, estar integrados à filosofia empresarial e incluir diversos níveis de intervenções (THOME, 2008, p. 66).

A saúde mental também deve ser observada no ambiente de trabalho. Desse modo, a empresa deve adotar medidas preventivas para tornar saudável o ambiente laboral, inclusive no aspecto mental.

Esclareceremos as doenças mais comuns advindas desse processo destruidor que é a coação moral, com a finalidade de conscientizar o empregador e até mesmo o empregado quanto às implicações prejudiciais que o terror psicológico pode gerar na vida do trabalhador.

### **3.2 Doenças causadas pelo assédio moral**

A saúde é um direito fundamental da pessoa humana, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (art. 2º da Lei nº 8.080/90).

Os danos sofridos na saúde do empregado, em razão da prática do assédio moral, sejam de natureza física, psíquica ou moral, podem ensejar na impossibilidade de o mesmo continuar a exercer suas atividades laborais, incidindo, pois, consequências de natureza previdenciária, gerando ao Estado o dever de prestar assistência ao adoecido (RUFINO, 2011, p. 91).

Dessa forma, o direito à integridade física, psíquica e moral certamente a todos assiste, tendo em vista que o conceito de saúde envolve tanto o bem-estar físico como o mental e a ninguém é dado o direito de afetar a estrutura psíquica de outrem, sob pena de responder pelos danos causados.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho como estresse, síndrome de burn-out, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda, sua consumação. Se a vítima de assédio moral ficar exposta aos atos agressores durante muito tempo, poderá desenvolver estresse pós-traumático (THOME, 2008, p. 85).

Os impactos na saúde das vítimas do assédio moral variam de pessoa para pessoa, dependendo de sua capacidade de resistir aos ataques do

agressor, podendo o quadro clínico da vítima começar apenas com uma insônia e evoluir até mesmo para o suicídio.

O ambiente de trabalho desarmonioso e degradante reflete diversas consequências de mal-estar no empregado, tanto sob o prisma de sua saúde física quanto mental, e, sobretudo, os efeitos psíquicos sofridos pela vítima, que ocasionam a perda da autoestima e alterações comportamentais, levando o indivíduo ao isolamento, à falta de motivação e à desconfiança com o meio que o cerca (RUFINO, 2011, p. 93).

O Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99), no anexo II, trata dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei nº 8.213/91, e elenca os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho que são dentre outros: transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool, reações ao estresse grave e transtornos de adaptação, estado de estresse pós-traumático, síndrome de burn-out, também conhecido como síndrome do esgotamento profissional ou sensação de estar acabado, transtornos neuróticos especificados, transtornos do ciclo vigília-sono, devido a fatores não-orgânicos.

Essas doenças advêm da ausência de equilíbrio no ambiente do trabalho, que deixa de ser saudável e harmonioso. Em razão dessas alterações, além dos prejuízos fisiológicos, o indivíduo passa a sofrer prejuízos funcionais, tornando-se incapaz de responder aos estímulos normais de suas atividades, pela apresentação de comportamentos inaceitáveis para com os que com ele convivem (RUFINO, 2011, pp. 90-91).

Na ocorrência do afastamento do empregado, devido à atividade laboral exercida, caracteriza-se a doença profissional ou a doença do trabalho, que se equiparam ao acidente do trabalho, conforme o art. 20, incisos I e II, da Lei nº 8.213/91.

O estresse interfere no equilíbrio do organismo do ser humano. Pode ter caráter físico, cognitivo ou emocional. Toda pessoa busca esse equilíbrio, pois ele representa o supremo bem-estar.

O assédio moral no trabalho é visto como um dos agentes que mais frequentemente causam estresse e aponta cinco etapas dessa doença. Na primeira, de euforia, ainda há entusiasmo; na segunda, de escassez de combustível, há sintomas de esgotamento; na terceira, crônica, aparecem manifestações de doenças diversas e depressão; na quarta, crítica, o indivíduo tem a impressão de que sua

vida se despedaça; e na quinta, de queda no abismo, há sintomas de deterioração grave (OLIVEIRA apud THOME, 2008, p. 87)

Tratando das enfermidades que podem acometer o trabalhador vítima da violência moral, assevera Thome (2008, p. 88) que:

O assédio moral pode causar as desordens de estresse pós-traumático (PTSD) geralmente quando o processo de destruição da vítima já se encontra em uma fase muito avançada, em que há rejeição da vítima de todas as funções e completo isolamento da pessoa assediada.

“Os sintomas do estresse pós-traumático são lembranças obsessivas, pesadelos, nervosismo, depressão, bem como casos de estados esquizofrênicos e paranoicos”. (THOME, 2008, p. 85).

As ações que ensejam no assédio moral no trabalho provocam insatisfação, ansiedade e desespero, situações que cooperam para o surgimento da doença denominada síndrome de burn-out.

Essa patologia é mais grave que o estresse e está associada ao mundo laboral. Difere do estresse porque este tem um caráter mais agudo, transitório e não precisa estar relacionado ao trabalho, ao passo que a síndrome de burn-out é desencadeada, necessariamente, pelas condições de trabalho. É sempre negativa e tem consequências mais permanentes (THOME, 2008, p. 89).

Se a violência moral se prolonga por mais tempo, a pessoa assediada pode ultrapassar os sintomas do estresse e da síndrome de burn-out e ser acometida pela depressão.

A pessoa assediada com depressão apresenta apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. Com muita frequência, o trabalhador deprimido disfarça os sintomas para seus próximos, até mesmo para seu médico, pois se sente culpado de não estar mais à altura das expectativas de sua hierarquia (HIRIGOYEN, 2011, p. 160).

No que tange à depressão ensina Thome (2008, p. 92) que os sintomas mais comuns dessa patologia são:

Isolamento do convívio familiar, perda da autoestima, concentração diminuída, inquietação e hostilidade, perda de interesse pelo trabalho, diminuição da libido, cansaço, alteração nos ciclos de sono, com insônia e sonolência exagerada, ideais de suicídio e evidência objetiva de retardo ou agitação psicomotora marcante.

Benevides Pereira citado por Thome, 2008, p. 92) explica que:

A depressão é diferente da síndrome de burn-out, porque, nos depressivos, encontra-se uma maior submissão à letargia e a

prevalência dos sentimentos de culpa e derrota, ao passo que, nas pessoas acometidas de síndrome de burn-out, os sentimentos mais frequentes são a tristeza e o desapontamento, sendo que o trabalho da pessoa deve ser o fator desencadeante de tal processo. É semelhante à tristeza, mas com duração, intensidade e irracionalidade muito maiores.

Na pesquisa realizada pela Dra. Barreto, médica do trabalho, para elaboração do seu livro “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”, ela fez o acompanhamento de trabalhadores e confirmou a ideia inicial de que os demitidos preferenciais eram os adoecidos. A massa de desempregados em relação aos cinco anos anteriores apresentava um nova característica: mesmo quando reabilitados física e profissionalmente, tendo estabilidade garantida de um ano, isso não constituía justificativa suficiente para evitar demissões e “acordos”, que implicavam perda de direitos e exclusão do quadro de empregados. Todos relataram histórias de abuso de poder por parte das chefias, o que os fazia trabalhar mais, mesmo quando o corpo já não suportava a pressão e a opressão. Era uma tentativa de superar a desvalorização e a desqualificação que lhes eram impostas.

Nessa mesma pesquisa, muitos trabalhadores relataram que quando retornam de licença-saúde, às vezes apresentando alguma limitação ou não, são transferidos para outros setores que são conhecidos pejorativamente como “INPS”, setor dos “inválidos”, dos “podres” ou dos “inúteis”.

A atitude discriminatória para com os que regressam provoca sofrimento, expresso em lágrimas e medo de retornar ao trabalho e ser vítima de restrições. Muitos trabalhadores relatam que são vigiados e impedidos de conversar ou mesmo almoçar com seus colegas. Colocados à margem e discriminados, sentem-se humilhados por não participarem da produção, por não serem valorizados, por serem ignorados. É comum identificarem essa ação como castigo (BARRETO, 2006, p. 113).

Barreto (2006, p. 113) constatou também que:

Homens e mulheres são submetidos a brincadeiras que magoam pelas características depreciativas, expressas em falas como: “É isso aí, enquanto nós trabalhamos, você está numa boa!”, “Tá ganhando sentado, hein?”, “Quer que eu te dê água na boca?”, “E o bracinho, dá pra segurar o copo?”, “Por que não faz um pouco de tricô enquanto fica sentado?”, “Eu também quero uma doencinha dessa!”. São falas como essas que ferem a dignidade, gerando sofrimento e decepção. Em vista disso, são frequentes as opções pelo acordo demissional, abrindo-se mão da estabilidade legal e “livrando-se” do sofrimento imposto pela insensibilidade das chefias e até dos colegas, que, por medo, aderem às “brincadeiras” dos superiores.

O dano causado pelo assédio moral gera prejuízo a todos os envolvidos na relação de trabalho, tanto para o empregado, que terá sua saúde molestada, ou eliminada sua vida através do suicídio, muito comum nessa situação, principalmente entre os homens, quanto para o empregador, que terá o gasto da substituição e da crescente rotatividade na empresa, tendo o ônus de fornecer novos treinamentos de pessoal; e também para o Estado, que deverá proporcionar os serviços de proteção social e reabilitação profissional e arcar com o pagamento do respectivo benefício previdenciário ao segurado da Previdência Social em razão de seu afastamento por motivo de auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez ou pensão por morte para os dependentes.

O Ministério do Trabalho e Emprego entende que os métodos gerenciais que não considerem a dimensão do ser humano e que favoreçam a desestabilização do trabalhador, por impor ritmos e jornadas prolongadas, cobranças descabidas, pressão de tempo para cumprimento de tarefas de responsabilidade, processos de avaliação de desempenho com critérios questionáveis ou outras formas de pressão no ambiente de trabalho devem ser também denunciados (THOME, 2008, p. 86).

A Constituição Federal de 1988 coloca o homem como o centro. Dessa forma, a dignidade do trabalhador é um atributo inerente ao ser, de valor incomensurável, não se resumindo à satisfação dos interesses do sistema capitalista, como se o obreiro fosse um objeto que se pode descartar pós-uso, devendo ser valorizado e priorizado em todos os aspectos.

No capítulo seguinte, abordaremos o progresso da legislação brasileira sobre o assédio moral, discutindo a necessidade de criação de uma legislação federal específica. Trata-se também da jurisprudência nos tribunais a respeito da violência moral.

#### 4 O ASSÉDIO MORAL SOB O ENFOQUE DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA

Com o advento da Constituição Federal de 1988, se percebeu uma maior valorização e respeito à dignidade humana, ressaltando-se também uma grande importância ao trabalho, conforme art. 1º:

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

(...)

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa;

A autora Rufino (2011, p. 27) versa sobre a importância do trabalho na vida do obreiro, na realização profissional que certamente se reflete na sua vida pessoal:

O trabalho humano, em qualquer modalidade, enaltece a dignidade do homem, sendo um bem indispensável para a realização social e pessoal do ser. A dignificação do trabalho é conhecida desde o surgimento do cristianismo, onde apesar de Cristo impor a prioridade para os bens espirituais, deixava clara a necessidade de o homem ganhar seu pão pelas próprias mãos.

A Lei Maior também prevê nos seus arts. 170 e 193 o valor do trabalho em nossa sociedade:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na *valorização do trabalho humano* e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos a *existência digna*, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.

(...)

Art. 193. A ordem social tem como base o *primado do trabalho*, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Sendo assim, qualquer conduta que possa afetar negativamente a dignidade do trabalhador, interferindo no seu ambiente de trabalho, deve ser banida, pois o trabalho digno em todas as suas dimensões merece a tutela estatal, uma vez que o inciso III do art. 5º da CF/88 estabelece que “ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante”.

Na Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em Genebra, em 18 de junho de 1998, foi adotada a Declaração da Organização Internacional do Trabalho, que especificou algumas diretrizes, para que os efeitos da globalização da economia não prejudiquem gravemente valores comuns sociais, lembrando os princípios relativos aos direitos fundamentais como: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Conscientizou-se que o trabalho humano não podia ser considerado mera mercadoria, uma vez que o respeito à liberdade, ligada à ideia da autonomia da vontade, bem como a dignidade da pessoa humana são bens fundamentais para satisfação do trabalhador, tendo um valor imensurável (RUFINO, 2011, p. 20).

O Direito assegurava somente a riqueza patrimonial do homem, esquecido de que este, além dos bens materiais, possuía direitos morais que deviam ser amparados e que a própria dignidade humana estava rebaixada diante da opressão econômica.

Conforme Barros (2009, p. 648) as considerações a respeito do dano moral evoluíram no decorrer do tempo:

O dano moral viveu durante muitos anos sob a sombra do dano patrimonial; a preocupação estava centrada no patrimônio e não na pessoa. O dano à pessoa se resumia, praticamente, na violação do direito à vida e à honra, pois a vida humana tinha um significado diverso do que lhe é atribuído atualmente. Ignoravam-se as enfermidades mentais, como traumas, complexos, depressões, etc., qualificando-se esses estados como um produto da fatalidade, do azar.

Todavia, a situação foi se modificando gradualmente. Com o avanço da psiquiatria e da sociologia, tem-se um conhecimento maior da complexidade do psiquismo e da alma do homem. Os direitos extrapatrimoniais passaram a ganhar ampla importância.

O dano a bens imateriais passou a gozar da tutela do Estado, de modo que o prejuízo a que alude o art. 186 do Código Civil de 2002 poderá ser material e/ou moral: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, *ainda que exclusivamente moral*, comete ato ilícito”.

Entendemos como dano moral o menoscabo sofrido por alguém ou por um grupo de pessoas como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos do direito, independentemente de repercussão econômica (BARROS, 2009, p. 650).

Os direitos de personalidade, ou do homem, são classificados por Bittar citado por Aguiar (2006, p. 79) em:

Direitos físicos, direitos psíquicos e direitos morais. Os direitos físicos referem-se à integridade humana. Os direitos psíquicos, relacionados à integridade psíquica, compreendem a liberdade de expressão, de culto ou credo; a higidez psíquica; a intimidade; o sigilo. Os direitos morais, representados pelo modo de ser da pessoa como ente social, são os atributos valorativos da personalidade: a identidade; a honra; a reputação; a dignidade pessoal; o intelecto.

Barros (2009, p. 649) aborda a importância da indenização por dano moral e esclarece que:

A compensação pelo dano à pessoa deve caminhar de forma harmoniosa com os direitos humanos e com os direitos da personalidade, cujo fundamento é o reconhecimento de que a pessoa tem um valor em si mesma e de que, por isso, deve-lhe ser reconhecida uma dignidade. A pessoa humana é corpo e espírito. Logo, a dor, a angústia e a tristeza são formas por meio das quais o dano moral se exterioriza.

Devido à subordinação jurídica imposta ao empregado com relação ao empregador por conta do contrato de trabalho, é possível notar uma certa dificuldade em se estabelecer limites ao poder diretivo do patrão, podendo o empregador com muita frequência extrapolar no exercício de seu poder de controle, subjugando os seus empregados, de modo a submetê-los a situações de humilhações, ofensas, abusos e não reconhecimentos de direitos, configurando assim o assédio moral.

O mais importante efeito jurídico do assédio moral é a possibilidade de gerar a reparação dos danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica (perda do emprego, despesas com médicos, psicólogos, etc.) e na esfera da honra, da boa fama, do autorrespeito e da saúde psíquica e física, da autoestima (MENEZES apud AGUIAR, 2006, p. 83).

Desse modo, a violência moral pode dar direito à indenização tanto extrapatrimonial, porque há lesão aos direitos da personalidade, quanto patrimonial da pessoa assediada.

Destarte, são perfeitamente possíveis os pedidos cumulativos de reparação patrimonial e por dano moral, conforme súmula nº 37 do STJ que dispõe: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

A dignidade do trabalhador permeia a esfera moral, sendo exaltada pela Constituição Federal, além de ser um dos principais bens protegidos pela legislação. Portanto, a violação deste bem maior implica, necessariamente, a respectiva reparação, que, por ser geralmente impossível, em face do caráter extrapatrimonial, incide na conversão em indenização (RUFINO, 2011, p. 105).

O assédio moral é algo que já existia no ambiente do trabalho. Talvez não fosse tão comum, ou talvez não chegasse a ser divulgado, por conta do medo do trabalhador de perder o emprego ao denunciá-lo.

Entretanto, a partir do momento em que o dano moral passou a ser da competência da Justiça do Trabalho com a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, que deu nova redação ao art. 114 da Constituição, os casos de assédio moral passaram a ser constatados nos processos trabalhistas com maior intensidade, sobrevivendo a sua relevância e destaque na mídia.

Examinaremos a seguir o arcabouço legislativo brasileiro sobre o assédio moral, apontando sua evolução, considerando pertinente a criação de legislação federal.

#### **4.1 Legislação**

Ainda não foi criada no Brasil legislação federal abordando o assédio moral no âmbito do trabalho. Existem apenas leis esparsas estaduais e municipais sobre o comportamento examinado que viola a dignidade do empregado. Constam alguns projetos de lei, que subsidiam o entendimento do fenômeno.

As legislações vigentes no Brasil são mais voltadas para os servidores da Administração Pública.

A primeira lei sobre o tema é da cidade de Itacemápolis (SP), Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000.

Na cidade de Natal, tem a Lei nº 189, de 23 de fevereiro de 2002. Ela trata do assédio em relação a funcionários nomeados para cargos de confiança.

No município de Campinas, há a Lei nº 11.409, de 4 de novembro de 2002. Tem previsão sobre Plano de Prevenção ao Assédio Moral (parágrafo único do art. 6º).

A cidade de São Paulo possui a Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe “sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores Públicos municipais”, identificando a violência moral da seguinte forma:

Art. 1º Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I – curso de aprimoramento profissional

II – suspensão

III – multa

IV – demissão

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Há também a Lei Estadual nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, do Rio de Janeiro, que proíbe o assédio moral da seguinte maneira:

Art. 1º Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como

assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Em virtude do princípio penal estabelecer que “não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem a respectiva cominação legal”, o empregador não pode ser punido criminalmente pela prática do assédio moral, já que não possui regulamentação no âmbito penal, não existindo um tipo penal específico para a violência moral.

No entanto, em face da amplitude de condutas que configuram o assédio moral, apesar de não haver uma tipificação específica, existem outros crimes previstos no Código Penal Brasileiro que podem caracterizar alguns atos que, se praticados de forma reiterada, ensejarão o assédio. Entre tais dispositivos destacamos: o art. 139 que tipifica a difamação, e o art. 140 que tipifica a injúria (ambos inseridos no capítulo dos Crimes Contra a Honra); o art. 136 que dispõe sobre os maus-tratos (inserido no capítulo dos Crimes de Periclitación da Vida e da Saúde), e o art. 146 que trata do constrangimento ilegal (no capítulo dos Crimes contra Liberdade Individual). Todos cominados com penas restritivas à liberdade (RUFINO, 2011, p. 109).

Martins (2012, p. 95) visando uma punição mais severa ao agressor no processo da violência moral, entende que:

Alguns crimes são decorrentes do assédio moral, como por exemplo, lesão corporal, art. 129, CP; induzir ou instigar alguém a suicidar-se ou a prestar-lhe auxílio para que o faça, art. 122, CP; expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente, art. 132, CP; constrangimento ilegal, art. 146, CP; e ameaçar alguém, por palavra, escrito, gesto ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave, art. 147, CP.

Nesse mesmo sentido, Beraldo (2012, p. 94) ensina que:

Todos esses delitos nada mais são do que garantias aos direitos da personalidade do assediado moralmente. Porém, é de se registrar que, em razão de certas peculiaridades, referidos delitos não têm sido eficazes para coibir com maior eficiência estes atentados aos direitos da personalidade da vítima de assédio. Em outras palavras, em face de algumas circunstâncias fáticas e outras próprias do direito penal não conseguem sobremaneira dar guarida a estes direitos mínimos.

Existem projetos de lei federal tramitando no Congresso Nacional, aguardando sua votação, cujas regras modificariam dispositivos do Código Penal Brasileiro.

O Projeto de Lei nº 4.742/2001, que modifica o Código Penal, acrescentando o art. 146-A, que dispõe:

Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão do vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Foi também elaborado o Projeto de Lei Federal nº 5.971/2001, que acrescenta ao Código Penal o art. 203-A, inserindo o crime “Coação Moral no ambiente de trabalho”, que estabelece:

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objeto atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

No intuito de punir efetivamente o agressor, Rufino (2011, p. 79) pontifica que:

É necessária a aprovação de um Projeto de Lei que configure o assédio moral como crime, uma vez que muitos casos são julgados sem a devida sanção, ensejando apenas indenização por parte do ofensor, o que pode não ser tão intimidador aquele, já que não tipifica a conduta praticada pelo ofensor como passível de se lhe aplicar uma pena criminal equilibrada e justa que desestimularia a reincidência.

A positivação do assédio moral não implica em sua erradicação, mas certamente inibirá sua prática, pois a pessoa que perpetra tal conduta terá uma sanção mais ampla lhe impondo receio de cometer novamente a mesma transgressão.

Na grande maioria das vezes, as sequelas deixadas pelo assédio se tornam irremovíveis do espírito do assediado, que passa a conviver com as mesmas durante anos ou até mesmo para o resto da vida, quando não o leva ao suicídio. Em muitas situações a simples reparação dos danos morais sofridos pela vítima do assédio não proporciona uma medida corretiva e educadora para o assediante, que permanece realizando suas barbáries com outras pessoas (BERALDO, 2012, p.93).

Diante da violação provocada pelo assédio moral aos direitos da personalidade do trabalhador (vida, saúde, honra, imagem), é premente a necessidade de o legislador estabelecer uma sanção mais grave para o indivíduo que pratica os atos ofensivos que configuram o fenômeno estudado.

Serão expostas a seguir decisões judiciais, que conforme entendimento da Justiça do Trabalho ficou configurado a conduta do assédio moral, abordando o liame entre a violência moral e a indenização por danos morais.

## 4.2 Jurisprudência

Não é fácil estabelecer a maneira de reparar o prejuízo do empregado com a violência moral, mas, à medida que a denúncia da violência moral toma fôlego impulsionada pela consciência da cidadania, os tribunais brasileiros têm decidido no sentido de buscar justas soluções para tão grave problema.

A saída do emprego quer seja por vontade própria ou por condução do empregador ou seu representante legal, elimina o contato diário da vítima com seu agressor e inicia a segunda etapa do seu sofrimento: a busca da indenização por danos morais (AGUIAR, 2006, p. 82).

“No Brasil, antes da Constituição de 1988, a jurisprudência mostrava-se vacilante, prevalecendo a ideia de irressarcibilidade do dano moral, embora a doutrina se inclinasse em sentido oposto, defendendo a sua reparabilidade”. (BARROS, 2009, p. 650).

“São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X, da Constituição Federal).

Uma vez admitida no texto constitucional, a compensação pelo dano moral (art. 5º, X) estende-se a outros ramos do Direito, inclusive do Direito do Trabalho. O dano moral procede, em geral, quando se atenta contra os princípios axiológicos do Direito (igualdade e liberdade), e/ou contra os direitos da personalidade (BARROS, 2009, p. 650).

A busca dos empregados, vítimas do assédio moral, pela reparação na Justiça do Trabalho deixa claro o inconformismo em aceitar os maus-tratos advindos de uma má administração, que trata os trabalhadores como se fossem meros recursos produtivos e não como seres humanos.

As causas trabalhistas, com pedidos de indenização por danos morais, refletem a não aceitação da subordinação imposta pelo empregador e podem ser interpretadas como sinal de resistência aos

desmandos no local de trabalho, inclusive como reação à impunidade dos que praticam o assédio moral (AGUIAR, 2006, p. 82).

A indenização por dano moral deve ter duplo efeito: o de compensar a dor do ofendido e o de desestimular o ofensor a persistir no procedimento, de modo que o praticante da violência não permaneça impune pelo ilícito cometido.

A ausência da efetiva comprovação do dano, na esfera psicológica da vítima, não resultará na ausência da respectiva punição ao infrator, pois, se o empregado tiver uma estrutura emocional bem preparada, o ato vexatório sofrido não deixará de ensejar a correspondente indenização (RUFINO, 2011, p. 108).

O encargo de reparar o dano moral ocorre logo que se constata o fato da violação. Não é cabível a cogitação, a prova do dano, uma vez que não há exigência do lesado comprovar o seu sofrimento.

Reparar integralmente o prejuízo sofrido pela vítima de um assédio significaria: a) que o autor do assédio fosse transferido ou demitido, isto é, que sofresse uma sanção; b) que todas as pessoas que tenham sido testemunhas dos atentados à dignidade da vítima fossem informados dessa sanção; c) que a vítima seja indenizada pelas consequências danosas (tanto morais como pecuniárias) sofridas; d) que, finalmente, ela possa retomar seu lugar no trabalho e que a vida na empresa retome seu curso normal (RAVISY apud MARTINS, 2012, p. 58).

Guedes (2008, p. 112) fazendo menção à responsabilidade civil na situação ensejadora de violência moral, assegura que:

No assédio moral tanto temos a responsabilidade civil por fato próprio (CC, arts. 186 e 187), ação voluntária do empregador (dolo e abuso de direito no assédio moral estratégico), quanto temos a responsabilidade civil pelo fato de outrem (CC, art. 932, III), verificável no assédio vertical, horizontal e ascendente. Trata-se da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.

O Código Civil de 2002, no seu art. 933, adotou a teoria objetiva para esse tipo de ilícito (assédio moral). Desse modo, na ocorrência de dano praticado por empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, o empregador é responsabilizado independentemente de culpa, sendo suficiente para tanto que seja provado o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade.

O empregador tem responsabilidade solidária com o ofensor, quando este for seu preposto ou empregado. Esta solidariedade é baseada

na responsabilidade objetiva do empregador, não mais se aplicando a ideia do antigo Código Civil Brasileiro, onde se verificava se o empregador escolheu mal (culpa *in eligendo*), ou não vigiou de modo devido (culpa *in vigilando*), sobretudo após a Súmula nº 341 do STF: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto” (RUFINO, 2011, p. 110).

Evidentemente que o empregador poderá ajuizar ação de regresso em face dos empregados ou prepostos, de forma que seja reembolsado do prejuízo que arcou pelos danos praticados por aqueles, conforme art. 934 do Código Civil.

A Constituição Federal de 1988, no seu art. 5º inciso X, garante ao trabalhador o direito a indenização por dano moral em virtude do desrespeito ao princípio de igualdade na relação trabalhista, podendo ele requerer em juízo a compensação pecuniária por sofrimentos causados pelas humilhações e maus-tratos ocorridos durante a execução do contrato de trabalho.

Existem julgados que condenaram a empresa a pagar indenização por dano moral em razão de o empregado ser confinado em uma sala, sem ter nada para fazer, compelido a uma ociosidade constrangedora e desarrazoada:

Empregado que é confinado em uma sala, sem ser lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, em razão de danos psíquicos (TRT 17ª R., RO 1142.2001.006.17.00-9, rel. Juiz José Carlos Risk, DO ES 15.10.2002).

Dano moral. Assédio moral. Ociosidade imposta. Adesão a PDV. Cabe reparação por danos morais, em razão de assédio moral no trabalho, a exposição humilhante e vexatória de empregado colocado em ociosidade, em local inadequado apelidado pejorativamente de “aquário” pelos colegas, além da alcunha de “javali” (já valeu alguma coisa) atribuída aos componentes da equipe dos “encostados”, mesmo que isso decorra de processo de reestruturação do setor ferroviário. Mormente quando o propósito da inatividade é minar as resistências do trabalhador, a fim de obter a adesão ao PDV proposto. Reforça essa ideia o fato de que, não bastassem as circunstâncias do ócio impositivo, o empregador volta a carga, concedendo licença remunerada indefinidamente, até conseguir o intento demissional. Aflora patente o sentimento de desvalia, sobretudo em se tratando de empregada com mais de vinte anos de casa que sempre ocupou cargo de destaque na empresa. Afinal, o trabalho, afora sua concepção divina, é meio de conferir cidadania e dignidade à pessoa humana, inclusive é fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro (art. 1º, III, IV, CF/1988). Sentença mantida (TRT 15ª R., 6ª T., RO 02229-2003-092-15-00-6 (53171/2005), Rel. juiz Edison dos Santos Pelegrini, DOE SP 4.11.05, p. 129).

Há situações em que ao obreiro é determinado o desempenho de função distinta da que fazia na empresa, como forma de punição. Por exemplo, o empregado, contratado para cargo gerencial, passa a exercer a atividade de limpar banheiros, a fazer e servir café, etc. Resta configurado a alteração contratual, nesse caso, tornando nula a determinação do empregador (art. 468 da CLT).

Empregado contratado como gerente foi rebaixado de função, caracterizando assédio moral:

Dano moral. Do conjunto probatório colhido dos depoimentos das testemunhas, verifica-se a lesão sofrida pelo obreiro, contratar empregado para exercer função de gerente, após treinamento específico, não condiz com a função de peixeiro, cortador de peixe a arrumador de depósito ou repositor. Por outro lado, não poderia ser o recorrido vigiado por seguranças no estabelecimento enquanto exercia suas funções. Toda a situação fática residente nos autos autoriza o reconhecimento da lesão sofrida pelo obreiro e consequentemente deve a recorrente reparar o dano na forma da atual constituição. Sentença mantida (TRT 5ª R., 3ª T., RO 02597.1201).

Doutrina Martins (2012, p. 66) sobre os limites do poder diretivo do empregador quando houver delegação de tarefas ao obreiro:

O empregador pode estabelecer situações visando motivar o trabalhador, como ocorre no setor de vendas, concedendo prêmios. Entretanto, não pode expor o trabalhador ao ridículo, fazendo brincadeiras que o deprecie perante os outros empregados da empresa. O empregado não pode ser ofendido, humilhado, nem ter de pagar prendas ou “micos” em razão de não cumprir metas de vendas ou outras estabelecidas pelo empregador. O poder de direção do empregador, com a imposição de punições, deve estar pautado no princípio da razoabilidade.

O julgado abaixo transcrito entendeu pela existência de assédio moral, ao estabelecer metas de vendas e expor a empregada a situações humilhantes:

Assédio moral. Indenização. A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. Tal conduta denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2º, caput) ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/1988, art. 5º, incisos V e X; Cód. Civil, arts. 11 e seguintes) uma vez tipificada a figura do assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória (TRT 3ª R., RO 01761-2005-092-03-00/3, 3ª T., j. 9.8.06, Rel. Juiz Antônio Gomes

de Vasconcelos, Ver. João Bosco de Barcelos Coura, DJ MG 26.8.2006, p.07).

No caso seguinte foi caracterizado o assédio moral por limitações de ordem fisiológica quanto ao uso de sanitários:

Limitação do uso das instalações sanitárias. Assédio moral. Dano moral. Não obstante seja compreensível que o empresário vise ao lucro, isto não lhe dá o direito de impor aos seus empregados limitações de ordem fisiológicas, como no caso da utilização de sanitários, violando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória, com o escopo de alcançar maior produtividade e, assim, deixando de respeitar os limites de cada um daqueles que coloca sob o seu comando hierárquico. Efetivamente, tanto a higidez física como a mental do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada a pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social, inquestionavelmente tutelados pela Lei Maior (art. 5º, incisos V e X). A violência psicológica sofrida implica lesão de um interesse extrapatrimonial, juridicamente protegido, gerando direito à reparação do dano moral (TRT 3ª R., 2ª T., RO 01068.2005.016.03.00.8, Rel. Juiz Anemar Pereira Amaral, DMG 11.10.06).

A violência moral tem como finalidade ferir a dignidade psicológica do trabalhador. É realizado de modo perverso. Objetiva destruir a autoestima da vítima. Portanto o agressor não deve ficar impune, devendo indenizar pecuniariamente a vítima, enquanto não for definida uma forma mais severa de punição.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo foi possível verificar que o assédio moral é um problema de grande dimensão, principalmente nas relações de emprego, pois os empregados muito embora sejam subordinados juridicamente ao empregador, não são obrigados a se submeterem a toda espécie de humilhação com o objetivo de preservarem seus empregos.

O empregado vítima do assédio moral que é coagido a aceitar humilhações e maus-tratos em troca da manutenção de seu emprego tem a sua dignidade humana atingida de forma irreparável.

O empregador deve zelar pela incolumidade da dignidade do trabalhador no âmbito laboral, pois o empregado tem direito a um ambiente de trabalho sadio. Dessa forma é real a necessidade de combater tal fenômeno perverso, tendo em vista os graves danos que o assédio moral pode ocasionar na saúde física e mental do obreiro.

Constatou-se também a necessidade de criação de uma legislação federal com o fito de combater a conduta do assédio moral de forma a intimidar os agressores de modo mais incisivo, penalizando-os efetivamente quando da prática de tal fenômeno. Pois a falta de tal legislação torna mais difícil a configuração e a punição da coação moral.

A prevenção ainda ocupa um papel de suma importância no combate ao assédio moral. Pois seria de grande valia que o empregador implantasse sistemas dentro da própria empresa com a finalidade de receber denúncias através de ouvidorias, mantendo sigilo para evitar represálias, com o intuito de estimular a vítima e a solidariedade dos colegas na busca da eliminação do problema.

Pois quem paga a conta gerada pelo assédio moral é o próprio empregador por conta da alta rotatividade e adoecimentos de seus empregados e a própria sociedade, uma vez que o empregado adoecido recorre aos benefícios previdenciários e ao Sistema Único de Saúde.

É relevante a atuação efetiva dos sindicatos que devem ter como meta a tutela do trabalhador contra o assédio moral, devendo lutar para que não ocorram situações de violência moral no trabalho, prestando assessoria jurídica às vítimas, de modo a orientar como a vítima deve proceder diante da coação moral e quais providências devem ser tomadas para que o terror psicológico seja banido das relações de emprego.

É importante também o engajamento dos órgãos públicos, como Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego, na tarefa de fiscalização e na promoção de campanhas de conscientização contra o assédio moral, que certamente surtirão efeitos positivos na luta contra essa conduta ilícita que é a coação moral no ambiente de trabalho.

A busca de justas soluções para tão grave problema certamente conservará um dos maiores princípios consagrados na Constituição Federal: a dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Sousa. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2006.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira; GERVAISEAU, Maria Benigna Arraes; QUADROS, Cármen. Assédio moral no trabalho. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/>. Acesso em: 06 de nov de 2012.
- BARROS, Alice Monteiro Barros. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BERALDO, Marlon. *Assédio moral e sua criminalização*. São Paulo: LTr, 2012.
- BRASIL. *Constituição de 1988 da Republica Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – 1943*.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 27 de out de 2012.
- BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para promoção, proteção e recuperação de saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providencias. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 28 de out de 2012.
- BRASIL. Código Civil (2002). *Código civil*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- FLEINER, Thomas. *O que são direitos humanos ?*. São Paulo: MaxLimonad, 2003.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- \_\_\_\_\_. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. *O assédio moral no ambiente do trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, [ano 9, n. 371, 13 jul.2004](#) . Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/5433>>. Acesso em: 31 dez. 2012.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Jus Navigandi, Teresina, [ano 11, n. 1149, 24ago. 2006](#) . Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/8838>>. Acesso em: 31 dez. 2012.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais*: manifestação de um constitucionalismo possível. Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE), Salvador, Instituto de Direito Público, nº 15, setembro/outubro/novembro, 2008. Disponível na internet: <http://www.direitodoestado.com.br/rere.asp>>. Acesso em: 31 de dez de 2012

THOME, Candy Florencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. *Gestão de pessoas*. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2011.