

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

INGRA MACHADO ROCHA

ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: CARACTERIZAÇÃO E
CONSEQUÊNCIAS

SOUSA

2016

INGRA MACHADO ROCHA

ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: CARACTERIZAÇÃO E
CONSEQUÊNCIAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador(a): Prof. Alexandre Oliveira da Silva

SOUSA

2016

INGRA MACHADO ROCHA

ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: CARACTERIZAÇÃO E
CONSEQUÊNCIAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao curso de Direito do Centro de Ciências
Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de
Campina Grande como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Jurídicas e Sociais.

Aprovada em: _____ de _____ de 2016.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Alexandre Oliveira da Silva - UFCG
Professor Orientador

Nome – Titulação – Instituição
Professor(a)

Nome – Titulação – Instituição
Professor(a)

Aos meus pais e minha irmã, por serem a base da minha vida, sempre estando ao meu lado e depositando toda confiança e incentivo na realização do meu sonho. A vocês meu sentimento é de eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela dádiva da vida e por me dar força, fé e esperança para seguir meus caminhos.

Ao mestre Jesus, e aos benfeitores espirituais por me guiarem nessa jornada, estando sempre ao meu lado, me iluminando e dando coragem para superar os obstáculos que surgem na minha vida.

A meus pais, por fazerem do meu sonho, o deles, por todo o esforço e dedicação, por tudo que abdicaram por minha causa. Amo vocês.

A minha irmã, que mesmo distante fisicamente, sempre esteve presente ao longo da minha jornada, dando apoio, carinho e incentivo.

A minha família, por acreditarem em mim, no meu sonho e na minha capacidade de vencê-lo.

A Hudson Cezar, por todo o apoio e incentivo ao longo dessa jornada e por ter me feito enxergar a guerreira que existe dentro de mim.

Ao meus amigos de longas datas, e aos conquistados na faculdade, em especial a Kamila, Ana Sávia, Amanda, Dó, Kuririn, Paulinho, Arnaldo, Paolo, Vinicius e Gabriel, por todos os momentos vividos nesses seis anos de faculdade, vocês deram um brilho especial nessa minha jornada.

A meu orientador, professor Alexandre, por toda a paciência que teve comigo e por todo o apoio e ensinamento.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para que eu chegasse até aqui, meu muito obrigada.

Se eles são Exu
Eu sou Yemanjá
Se eles matam bicho
Eu tomo banho de mar

Com corpo fechado
Ninguém vai me pegar
LadoA LadoB
LadoB LadoA

No bê-a-bá da chapa quente
Eu sou mais o Jorge Bem
Tocando bem alto no meu walkman
Esperando o carnaval do ano que vem
Não sei se o ano vai ser do mal
Ou se vai ser do bem

O que te guarda, a lei dos homens
O que me guarda, é a lei de Deus
Não abro mão da mitologia negra
Pra dizer eu não pareço com você

Há um despacho na esquina do futuro
Com oferendas carimbadas todo dia
Eu vou chegar, pedir agradecer
Pois a vitória de um homem
Às vezes se esconde
Num gesto forte que só ele pode ver

Eu sou guerreiro, sou trabalhador
E todo dia vou encarar
Com fé em Deus e na batalha
Espero estar bem longe
Quando o rodo passar

(Lado B Lado A - O Rappa)

RESUMO

O assédio moral consiste em uma violência cruel e degradante, com ataques repetitivos e frequentes, com a finalidade de atingir a dignidade e autoestima da vítima. Este problema é antigo, porém, foi nas últimas décadas que ele se expandiu principalmente em decorrência da globalização, e do advento da economia capitalista, onde se prevalece o individualismo e a competitividade, influenciando consideravelmente no aumento de casos desse fenômeno. Deste modo, passou-se a dar mais destaque ao assunto, sendo objeto de recentes pesquisas e estudos na ceara trabalhista, estando o tema em desenvolvimento nesta área. A presente monografia, objetiva analisar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o estudo procura observar o assédio moral nas relações de trabalho desde a sua origem, e trazer seu conceito, características, espécies, sujeitos envolvidos, causas, consequências e formas de preveni-lo. Além disso, procura-se mostrar que a visibilidade jurídica do fenômeno não alcançou as proporções necessárias a sua efetiva proteção e punição, já que, no ordenamento jurídico brasileiro só é possível encontrar leis municipais e estaduais que abordem sobre o assunto, e, ainda assim, abrangendo somente os servidores públicos, pode-se observar também vários projetos de lei sobre o assunto, com abrangência nacional e atingindo os empregados de empresas privadas. No entanto, o estudo mostra que apesar dessa falta de legislação específica nacional, o assédio moral nas relações de trabalho encontra tutela nos preceitos fundamentais constitucionais, protegendo a dignidade da vítima e seus direitos de personalidade, e além disso, pode-se buscar amparo na norma infraconstitucional, e assim, poder estabelecer indenizações, responsabilidade civil, e meios de extinção do contrato de trabalho. Deste modo, o assédio moral causa graves consequências não só a vítima, mas também a empresa, ao Estado e a sociedade em geral e, assim, a importância do tema em questão, provocando o conhecimento, a reflexão e conscientização de todos os sujeitos envolvidos nesta violência nomeio ambiente de trabalho, mas também de toda a sociedade. A metodologia utilizada foi descritivo-explicativa, com a análise de artigos, monografias, doutrina, periódicos e, além disso, o estudo foi aprofundado com leituras da jurisprudência.

Palavras-Chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Dignidade. Relações de trabalho. Ordenamento jurídico.

ABSTRACT

Moral harassment consists of cruel and degrading violence, with frequent and repetitive attacks in order to hit the victim's self-esteem and dignity. This problem is old, however, in the last decades it has expanded mainly due to globalization and the advent of capitalist economy, where prevailing individualism and competitiveness influence considerably the increase in cases of this phenomenon. Thus, the matter gained more prominence and became the subject of recent research and studies on Labor Law, being a developing theme in this area. This monograph aims to analyze the phenomenon of harassment in the workplace. In this sense, the study seeks to observe bullying in labor relations since its inception, and bring its concept, characteristics, species, subjects involved, causes, consequences and ways to prevent it. In addition, we try to show that the legal visibility of the phenomenon has not reached the proportions necessary for effective protection and punishment, since the Brazilian legal system can only find state and local laws that address the subject, and yet covering only civil servants. We can also observe several bills on the issue, with national coverage and reaching the employees of private companies. However, the study shows that despite this lack of specific national legislation, harassment in labor relations finds protection in the fundamental constitutional principles, protecting the dignity of the victim and his personality rights, and moreover, one can seek protection in infra-constitutional rules, and thus establish compensation, liability, and means of termination of the employment contract. Thus, harassment has serious consequences not only to the victim but also the company, the state and society in general and thus the importance of the issue in question, causing the knowledge, reflection and awareness of all those involved in this violence in the working environment, but also of the whole society. The methodology used was descriptive-explanatory, with the analysis of articles, monographs, doctrine, periodicals and, in addition, the study was thorough with readings of jurisprudence.

Keywords: harassment. work environment. dignity. work relations. legal order.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

CC/2002 – Código Civil

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidente

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 A LENTA VALORIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO HUMANO	13
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO HUMANO	13
2.2 TRABALHO	17
2.2.1 Conceito	17
2.2.2 Relação de Emprego	17
2.2.3 Conceito de Empregado e Empregador	19
2.3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E A ORIGEM DAS DISCUSSÕES NO BRASIL	21
3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	25
3.1 CONCEITO	25
3.2 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL	27
3.3 DISTINÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COM OUTRAS SITUAÇÕES QUE OCORREM NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	30
3.4 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	32
3.5 SUJEITOS	35
3.5.1 Agressor	36
3.5.2 Vítima	41
3.6 FASES	44
3.7 EFEITOS	45
4 ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	47
4.1 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA TRATANDO DO ASSÉDIO MORAL	47
4.2 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OUTROS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS	51
4.3 TUTELA JURÍDICA	54
4.4 RESPONSABILIDADE CIVIL PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL	58
4.5 INDENIZAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL	60
4.6 PROVAS	62
4.7 PREVENÇÃO	64
5 CONCLUSÃO	70
REFERÊNCIAS	72

1 INTRODUÇÃO

Apesar de ser tão antigo quanto o próprio trabalho, o assédio moral nas relações de trabalho passou a ter maior visibilidade nas últimas décadas, em decorrência do aumento expressivo de casos, e conseqüentemente de vítimas, as quais sofrem fortes impactos negativos à sua saúde, física e mental, além de ter sua autoestima atingida.

Tratar o assédio moral como problema da atualidade é ver que os valores de hoje não são os mesmos de tempos atrás, que a sociedade evoluiu e tutelou uma ampla gama de direitos humanos e trabalhistas.

Além disso, com a globalização, o capitalismo, o desenvolvimento tecnológico e a flexibilização das relações de trabalho, consagradores da competitividade desenfreada e da intensa produtividade a baixo custo, tornou-se o ambiente propício para gerar a elevação do grau de impessoalidade e distanciamento das pessoas dentro da empresa, já que, no âmbito interno das relações de trabalho se espalham patologias sociais, como o assédio moral, passando assim, a surgir o interesse de identificar e reconhecer a potencialidade lesiva desse fenômeno.

A presente monografia pretende analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez que esse fenômeno também ocorre em outros meios, mostrando suas características e conseqüências, bem como mostrar possíveis meios de preveni-lo.

Este fenômeno consiste em uma violência perversa e degradante, constituída de ataques repetitivos e duradouros durante a jornada de trabalho, visando destruir a autoestima da vítima e desestabilizá-la emocionalmente com atitudes humilhantes e constrangedoras atingindo a sua dignidade, sua saúde física e psicológica. E, desta maneira, fazendo surgir no empregado um sentimento de inferiorização, menosprezo, fracasso, rebaixamento, desestabilizando a relação deste com o seu próprio ambiente de trabalho, forçando o empregado muitas vezes a desistir do emprego.

Esta prática atinge, além da dignidade da pessoa humana, os direitos de personalidade. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 trouxe como um dos seus fundamentos o princípio matriz da dignidade da pessoa humana e ainda, elencou vários direitos de personalidade e direitos sociais dos trabalhadores, os quais, juntamente com a CLT, mostram a importância em proteger a dignidade dos

trabalhadores e evitar que essa violência aconteça, sendo de responsabilidade da empresa fornecer aos trabalhadores um ambiente de trabalho sadio e tranquilo para o desempenho das atividades laborais.

Apesar desse fenômeno atingir o maior princípio constitucional do ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana, não se encontra no Brasil legislação específica nacional sobre o tema. O que pode ser visto são legislações municipais e estaduais que elencam o assunto no âmbito da sua administração e, além disso, existem alguns projetos de lei que abordam o tema, inclusive abrangendo os trabalhadores de empresas privadas.

Nesse sentido, será visto no estudo que apesar dessa falta de legislação nacional específica sobre o assédio moral nas relações de trabalho, essa violência encontra tutela jurídica na Constituição Federal de 1988, bem como nas normas infraconstitucionais, e dessa maneira, não fica a vítima desprotegida.

A metodologia da pesquisa realizada foi descritivo-explicativa, por meio de pesquisa bibliográfica, através de estudos de livros, artigos, monografias, cartilhas e periódicos. Além disso, houve exposição de alguns casos reais, citados como exemplo e foi realizado um estudo de como o tema é tratado na doutrina e na Jurisprudência brasileiras, observando ainda algumas legislações estaduais e municipais e projetos de lei sobre o assunto.

A monografia tem seu desenvolvimento estruturado em três capítulos. No primeiro capítulo é apresentada a evolução histórica do trabalho humano, desde os tempos mais remotos até os dias atuais, mostrando também o surgimento do Direito do Trabalho. Será visto adiante o conceito de trabalho, a diferenciação de relação e trabalho e relação de emprego, uma vez que aquela é o gênero, do qual está é a espécie, e ainda será conceituado os sujeitos da relação, empregado e empregador. Por fim, é demonstrado os aspectos históricos do assédio moral nas relações de trabalho, bem como a origem das discussões no Brasil e as legislações existentes sobre o tema.

No segundo capítulo, a temática do assédio moral nas relações de trabalho é estudada minuciosamente. É trazido o conceito de assédio moral, no âmbito das relações de trabalho, bem como suas características principais, as quais são essenciais para identificação do fenômeno. Em seguida, será observada a diferença entre assédio moral e vários outros problemas existentes também nas relações de

trabalho, como o estresse por exemplo, e assim, poder adequar uma conduta a um certo problema, sem confundi-los.

Será visto também no segundo capítulo, as espécies de assédio moral nas relações de trabalho, sendo as principais, vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e mista. Os sujeitos, agressor e vítima, também serão conceituados, mostrando seus comportamentos e características. Ainda será abordado as fases do assédio moral e os efeitos dessa violência tão degradante, a qual atinge a vítima, a empresa, o Estado e a sociedade de forma geral, desta maneira, atingindo grandes proporções os prejuízos causados pelo fenômeno.

O terceiro e último capítulo trata a respeito do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, mostrando a legislação existente hoje em dia no Brasil que aborda o tema, além disso, será demonstrado como o assédio moral viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e outros princípios constitucionais e direitos de personalidade. E assim, será visto que a tutela jurídica do assédio moral se encontra principalmente na constituição, já que viola tantos princípios constitucionais, em especial o principal que é a dignidade da pessoa humana, podendo ainda encontrar proteção nas normas infraconstitucionais. Tudo isso, pelo fato de não existir no país uma legislação específica nacional sobre o assunto.

Ainda no terceiro capítulo, destaca-se a responsabilidade civil pela prática do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como sua indenização, sendo avaliado os métodos utilizados para tratar do quantum indenizatório e o pedido de indenização por danos morais. Por fim, são demonstrados alguns meios de provas da ocorrência do assédio moral e algumas formas de preveni-lo, já que a prevenção é a principal forma de evitar tantos casos de assédio moral nas relações de trabalho.

No final do trabalho, será apresentado os pontos conclusivos a respeito do assédio moral no meio ambiente de trabalho, concluindo o objetivo do estudo em demonstrar os aspectos principais sobre o tema, se tornando possível de ser facilmente identificado e, além disso, mostrar suas consequências que direta ou indiretamente atinge toda a sociedade.

2 A LENTA VALORIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO HUMANO

Neste primeiro capítulo será estudado a evolução do trabalho humano ao longo do tempo bem como os principais acontecimentos que acarretaram na necessidade do surgimento do Direito do Trabalho. Posteriormente será analisado o conceito de trabalho, e de vínculo empregatício, determinando os sujeitos dessa relação. E, por fim, será visto o surgimento do assédio moral nas relações de trabalho, bem como as primeiras discursões e estudos sobre o tema, no cenário mundial e no Brasil.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO HUMANO

Ao longo da história e da evolução humana o homem sempre trabalhou, o trabalho inicialmente aconteceu visando a sua sobrevivência, pois vivia de forma nômade, em busca de colheita e caça. A partir do momento em que passou a perceber que podia plantar e colher no local onde estava, o homem começou a se fixar na terra para extrair dela a sua subsistência, por meio da agricultura e do pasto. Com isso, formaram tribos e, a partir daí se iniciou as lutas pelo poder e domínio, e, assim, os perdedores passaram a ser escravos e a realizar serviços para o vencedor, ou sendo utilizado como moeda de troca.

A partir da escravidão surgiu o trabalho subordinado em favor de terceiro. O escravo estava totalmente submisso à vontade de seu senhor, já que não era ao menos reconhecido como ser humano, mas sim como objeto, uma mercadoria que poderia ser negociada, e assim se tornando parte do patrimônio do seu dono. Desta forma, não era reconhecido como sujeito de direito.

Os Babilônicos foram os primeiros povos a tratar dos problemas relativos ao trabalho. O Código de Hamurabi dispôs, dentre outras coisas, sobre salário, aprendizagem profissional e repouso ao trabalhador.

Com a evolução do trabalho escravo surge a servidão, na época do feudalismo, onde gradativamente o servo de gleba, como era chamado, deixa de ser visto como um objeto e passa a ser visto como uma pessoa e, assim sendo, possuidor da capacidade de ser sujeito de direito. Apesar disso, os servos ainda não tinham a liberdade de disporem sobre suas próprias vidas e nem liberdade para comercializar livremente sua produção, já que tinham que trabalhar na terra do

senhor feudal e entregar parte da sua produção em troca de proteção militar e política.

Portanto, a subordinação dos servos ao senhor feudal era quase que absoluta, já que eram obrigados a pagar pelo uso da terra e da proteção que recebiam, ficando preso a está. O fim do domínio absoluto dos senhores feudais aconteceu com a saída das pessoas para fora das propriedades feudais, a partir do momento em que os camponeses podiam comercializar livremente seus produtos, originando-se assim, uma grande área de comércio fora dos feudos.

Surgiu na Idade Média as corporações de ofício, devido ao êxodo rural de trabalhadores para a cidade e a intensificação do comércio, sendo uma nova forma de relação de trabalho, caracterizada pelo autoritarismo e hierarquização. Porém, havia uma maior liberdade para o trabalhador, que apesar do autoritarismo, já não havia a subordinação e o domínio como antes em relação aos escravos e servos, havendo um aumento do mercado e das ofertas de mercadorias e da capacidade de produção. Em 1789 as corporações de ofício foram extintas com a Revolução Francesa.

A desvalorização desumana do trabalho somente passou a perder o seu significado a partir do século XVIII, quando, com a deflagração da Revolução Francesa e da Revolução Industrial ocorreram profundas modificações, como na relação de trabalho, em que as formas de trabalho que até então existiam deixam de existir como antes e passa a surgir a figura do assalariado e proletariado, houve também uma revalorização do trabalho com a ascendente economia de mercado e do capitalismo em rápida expansão.

A partir da Revolução Francesa, a qual surgiu com base nos novos ideais difundidos por pensadores iluministas, com a afirmação do lema revolucionário liberdade, igualdade e fraternidade, nasce a lei de mercado, o liberalismo, com liberdade de contratação e de trabalho, sem intervenção estatal nas relações contratuais.

Com a Revolução Industrial, o sistema de produção manufatureira foi profundamente modificado, eis que, a máquina a vapor potencializou o esforço humano, introduzindo a linha de montagem e a produção em larga escala. Com o descobrimento e desenvolvimento da máquina a vapor, de fiar e tear, expandiram-se as empresas, pois, o trabalho passou a ser feito de forma rápida e produtiva, substituindo-se o trabalho do homem pelo da máquina, terminando com vários

postos de trabalho, causando o desemprego e explorando a mão de obra feminina e infantil.

De acordo com Nascimento (2011, p.34):

Entre as conquistas da Revolução Industrial do século XVIII, a utilização das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais foi um dos acontecimentos de maior destaque, porque permitiu a evolução do maquinismo [...]. A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários.

Neste período também nasce o Direito do Trabalho, como reação as Revoluções e a crescente exploração desumana e precária das condições de trabalho, podendo causar sérios riscos à saúde e integridade física do trabalhador, o qual prestava serviço em condições insalubres, perigosas, sujeitos a explosões, incêndios, intoxicação por gases, recebendo baixos salários e sujeito a jornadas extensas de trabalho, e com quase nenhuma garantia quanto à manutenção e ao cumprimento do contrato de trabalho.

Nesse contexto, para Martins (2012, p. 6):

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética [...]. Com o surgimento da máquina a vapor, houve a instalação das indústrias onde existisse carvão, como ocorreu na Inglaterra. Bem retrata o trabalho abusivo a que eram submetidos os trabalhadores nas minas Émile Zola, em *Germinal*. O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoraamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmemente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos [...]. Começa a haver necessidade de intervenção estatal nas relações do trabalho, dados os abusos que

vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr do sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens.

Diante destes acontecimentos, foi inevitável a intervenção estatal nas relações de trabalho, para criar mecanismos legais a fim de garantir o bem estar social e melhorar as condições de trabalho. Sendo assim, o Estado tomou consciência de que não podia deixar as relações de trabalho à mercê dos interesses donos do capital e assim, passou a intervir no mercado de trabalho e impor limites à liberdade do empregador.

Não era suficiente garantir a liberdade de contratação ou a liberdade de trabalho, era necessário garantir ao trabalhador o próprio direito ao trabalho, trabalho este que se realize em condições seguras, ou seja, um trabalho no qual o trabalhador deixe de ser visto como um objeto possuidor de mão-de-obra, e passa a ser reconhecido como sujeito de direito.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, o Direito do Trabalho ganha uma posição definitiva e predominante no âmbito internacional e nacional, criou-se com o Tratado de Versalhes a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de estudar e promover a melhoria das condições dos trabalhadores no mundo.

Outro marco importante na história do Direito do Trabalho foi a Constituição de Weimar em 1919, a qual foi a primeira a inserir um capítulo especial sobre a ordem econômica e social. Posteriormente, as novas constituições foram incorporando a nova ordem social em todo o mundo, e os ordenamentos jurídicos passaram a disciplinar medidas protetivas ao trabalhador visando garantir seu bem estar e sua saúde física e mental.

Pode-se perceber, que a História mostra que houve uma evolução das formas de relação de trabalho com a conseqüente modificação das suas condições, sendo a liberdade, uma das maiores conquistas obtidas pelo trabalhador. Não obstante o processo evolutivo das condições de trabalho, ainda está distante dos dias atuais uma relação de trabalho na qual não haja desequilíbrio entre os detentores dos meios de produção e o trabalhador.

2.2 TRABALHO

2.2.1 Conceito

O vocábulo trabalho vincula-se historicamente a algo desagradável, tinha conotação de tortura, e, neste sentido, conforme Martins (2012, p.4):

Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho.

Inicialmente, os primeiros trabalhos foram os da Criação, sendo considerado na Bíblia como castigo, uma maldição, pela qual se dava a imposição de uma pena por meio do trabalho, como aconteceu com Adão, que com o pecado original, em razão de ter comido o fruto proibido, foi condenado a tirar seu sustento da terra com trabalhos penosos. Inclusive, Barros (2016, p.45) complementa:

O homem está, pois, condenado a trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus. O trabalho tem um sentido reconstrutivo. É, sem dúvida, na visão hebraica de trabalho que ele adquire uma valorização como atividade humana.

Dentre as várias conceituações que o trabalho teve ao longo da história, atualmente pode-se observar que ele se encontra na essência humana, através do qual o homem libera sua energia física e mental, a fim de produzir e assim se satisfazer, tanto garantindo a sua subsistência e, ao mesmo tempo, tornando-o ser humano digno. Do ponto de vista jurídico, o trabalho é o vínculo onde um sujeito presta serviço geralmente em favor de um outro, o qual lhe recompensa através de uma contraprestação, mediante salário.

2.2.2 Relação de Emprego

Para que configure uma relação jurídica, faz-se necessário a existência de pelo menos duas pessoas e de uma norma jurídica que regule a relação social entre ambas. Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são tipos de relação

jurídica. Porém, a primeira tem caráter genérico, englobando assim a relação de emprego.

A relação de trabalho se configura como qualquer forma de contratação de trabalho humano possível no ordenamento jurídico atual. Segundo Delgado (2016, p. 295), “A primeira tem expressão de caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.

Atualmente, a relação de emprego se tornou a mais comum e importante dentre as espécies de relação de trabalho e, desta forma, é a que está submetida a proteção do Direito do Trabalho. De acordo com Delgado (2016, p. 296):

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos seguimentos mais significativos do universo jurídico atual – o Direito do Trabalho.

O vínculo empregatício se configura quando alguém, pessoa física, presta serviço a uma ou mais pessoas, física ou jurídica, de forma subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa, sendo que, para que esteja caracterizada esta relação, faz-se necessário a presença de todos os elementos na mesma relação.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício no *caput* dos artigos 2º e 3º:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A subordinação pode ser vista como o poder de direção do empregador em face da realização da prestação de serviço do empregado. A subordinação não se confunde com a escravidão, apesar do trabalho escravo ser subordinado. Atualmente, a subordinação como elemento componente da relação empregatícia,

se não for utilizada de forma correta, pode causar males que poderão resultar em danos pessoais, morais e psicológicos gerando várias consequências, dentre elas o assédio moral.

A personalidade se caracteriza pela prestação do serviço pelo empregado ser *intuitu personae*, ou seja, deve ser realizada pelo próprio empregado que celebrou o contrato, não podendo ser substituída por outra pessoa.

A não eventualidade pode ser vista como a necessidade de estar presente em uma relação de emprego a continuidade, habitualidade, permanência, da prestação do serviço.

Por fim, observa-se a onerosidade como a contraprestação pecuniária por parte do empregador em face da prestação de serviço do empregado, configurando assim, uma reciprocidade de obrigações.

2.2.3 Conceito de Empregado e Empregador

Feita a conceituação sobre relação empregatícia, faz-se necessário identificar os sujeitos deste contrato, quais sejam, o empregado e o empregador.

Dispõe o artigo 3º da CLT que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Pode-se observar que o empregado possui características indispensáveis para identificá-lo, quais sejam: prestação de serviço por uma pessoa física, de forma não eventual, pessoal e mediante subordinação e salário, como forma de contraprestação pelo serviço prestado.

A partir do momento em que o contrato de emprego pode ser tácito, conforme artigos 442 e 443 da CLT “Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego” e “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”, não é impedimento para que se reconheça o vínculo empregatício entre empregado e empregador a simples prestação de serviço sem qualquer formalização, desde que, estejam presentes os elementos caracterizadores e indispensáveis da relação de emprego.

De acordo com Barros (2016, p.174):

Empregado pode ser conceituado como pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.

Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Esses pressupostos deverão coexistir. Na falta de um deles a relação de trabalho não será regida pela disciplina em estudo.

Para Delgado (2016, p.378) “empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”.

Nesse contexto, passamos a conceituar o outro sujeito da relação de emprego, o empregador, o qual está definido no artigo 2º da CLT e ainda traz a figura do empregador equiparado em seu § 1º:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Para Delgado (2016, p. 443) “empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.” Já para Barros (2016, p. 249) “empregador é a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.

Essa conceituação de empregador trazida pela CLT é criticada pela maioria dos doutrinadores, uma vez que estes discordam da figura daquele como sendo uma empresa. Segundo Delgado (2016, p.443):

O enunciado do *caput* celetista é, tecnicamente, falho, sendo também falho o parágrafo primeiro do mesmo artigo, por traduzir-se como claramente tautológico. Na verdade, empregador não é empresa – ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica

ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento. A eleição do termo *empresa*, pela CLT, para designar a figura do empregador apenas revela, mais uma vez, a forte influência institucionalista e da teoria da relação de trabalho que se fez presente no contexto histórico de elaboração desse diploma justralhista [...]. Passando-se ao exame do § 1º do art. 2º, da CLT, cabe se observar que não existe, do ponto de vista rigorosamente técnico, *empregador por equiparação*. Na verdade, as entidades especificadas no referido parágrafo primeiro configuram-se como empregadores típicos e não empregadores por equiparação ou extensão legal. São entes sem fins lucrativos, é certo, mas esse aspecto não é relevante à configuração do tipo legal do empregador, por não se constituir em seu elemento fático-jurídico específico. Não há, portanto, uma qualidade especial deferida por lei a pessoas físicas ou jurídicas para emergirem como empregadores. Basta que, de fato, se utilizem da força de trabalho empregaticamente contratada. A presença do empregador identifica-se portanto, pela simples verificação da presença de empregado a seus serviços, e não pela qualidade do sujeito contratante de tais serviços (grifos do autor).

Martins (2012, p.199) ensina que:

A CLT dispõe que empregador é a empresa. Para uns, empresa é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto de direito. Não deixa de ser empregador aquela atividade organizada que vende bens ou serviços no mercado, mas que não tem finalidade de lucro, como as associações, as entidades de beneficência etc. A equiparação do empregador à empresa tem por base a teoria institucionalista. A empresa é algo que perdura no tempo, feita para durar, duradoura.

Portanto, pode-se perceber que é de fundamental importância identificar os sujeitos da relação empregaticia, já que essa se estabelece com um acordo entre ambas as partes.

2.3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E A ORIGEM DAS DISCUSSÕES NO BRASIL

A figura do assédio moral no ambiente de trabalho é um tema novo, com o qual o homem viveu silenciosamente até meados da década de 1980. Porém, de acordo com os doutrinadores, a existência da prática desse fenômeno é tão antigo quanto o próprio trabalho.

O assédio moral existe desde os primórdios da civilização humana, estando sempre presente nas relações laborais. Mas, foi a partir do contexto pós-industrial, ou neoliberal, com a implementação de uma sociedade capitalista globalizada, que passou-se a crescer as oportunidades de assédio moral no ambiente de trabalho e conseqüentemente, este fenômeno passou a ser observado.

O atual cenário econômico mundial de globalização e flexibilização das relações de trabalho mostra-se cada vez mais competitivo e individualista. As pressões crescentes e angustiantes por aumento de produtividade, o distanciamento entre gestores e trabalhadores, a obediência passiva, atrelada à necessidade de sobrevivência e de manutenção do emprego e a competição em busca do lucro fazem com que o local de trabalho se torne o local propício ao assédio moral. Conforme Schmidt (2013, p.91):

Nesse passo, é possível estabelecer um paralelo entre modernização das relações de trabalho e assédio moral. Com efeito, o novo perfil exigido do trabalhador favorece o desenvolvimento de situações de assédio moral. Assim, de um lado, estabelece-se que o novo trabalhador deve ser competitivo, capaz, qualificado, criativo e polivalente. De outro lado, esse novo trabalhador sente, em sua pele, que não estar "apto" a essa nova realidade pode significar a perda do emprego. Em outras palavras, o medo de perder o emprego pode favorecer o aparecimento da submissão e o desenvolvimento da humilhação. Isso sem falar na competição entre os próprios empregados.

Portanto, mesmo o assédio moral sendo tão antigo quanto o próprio trabalho como já foi dito, somente nas últimas décadas passou-se a encarar o problema com maior relevância, através da divulgação de estudos e pesquisas. Dessa forma, passou-se assim a ter conhecimento da constante ocorrência do fenômeno e da gravidade das suas conseqüências físicas e psicológicas a saúde do trabalhador, além das conseqüências maléficas para a empresa.

Os estudos acerca do assédio moral nas relações de trabalho começaram nos últimos anos. Os pesquisadores e estudiosos passaram a dar importância ao tema, identificando-o e reconhecendo frente as pressões por melhores condições de trabalho e a sua potencialidade lesiva no meio ambiente laboral, em virtude do grande desgaste que provoca.

Heinz Leymann, pesquisador alemão em Psicologia do Trabalho, é considerado pioneiro nos estudos sobre o assunto. Em 1984, publicou um ensaio

científico pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, em que utilizou o termo em inglês *mobbing*, o qual se refere ao processo em que o sujeito é marcado para ser excluído, perseguido e agredido por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho.

Leymann (1996, *apud* Martins 2012) identificou como doença profissional enfermidades de natureza psicossomática, derivadas do *mobbing*, termo sinônimo de assédio moral, demonstrando as consequências deste no ambiente de trabalho, na esfera neuropsíquica da pessoa exposta a humilhações e hostilidades, identificando-o como terror psicológico ou psicoterror.

Na França, o assunto despertou o interesse da psicanalista, psiquiatra e psicoterapeuta de família Dra. Marie-France Hirigoyen, a qual, pela primeira vez utilizou a expressão assédio moral, divulgando e denunciando o fenômeno no ambiente laboral, por meio de sua obra *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*.

A autora (2000) conclui que o assédio moral não se restringe a casos pontuais, e sim a um comportamento permanente, comum, destrutivo, distanciado daquele fato isolado que ocasionalmente ocorre entre os indivíduos em uma organização. Sendo assim, não é possível confundir a violência derivada do nervosismo, mau humor, com a violência destrutiva que é constante e que tem por objetivo destruir psicicamente o outro.

De fato, a França foi o país onde o tema ganhou maior importância, devido aos estudos dos psicólogos, ganhando proporções internacionais na Europa e fora dela. Passou-se a ser instituídas leis, de forma pioneira, buscando coibir o assédio moral no trabalho, e conseqüentemente passou-se a haver uma maior conscientização dos trabalhadores.

Nesse contexto, passou-se a existir várias nomenclaturas ao redor do mundo para designar o assédio moral no trabalho. Na Itália, Alemanha e países escandinavos, *mobbing*, na França, *harcèlement moral*, no Japão, *ijime*, na Inglaterra, “bullying”, dentre outras denominações.

No Brasil, até a pouco tempo o assunto era pouco debatido, sendo muitas vezes confundido com situações gerais de conflitos naturais dentro da empresa. O trabalho na Constituição Federal de 1988 foi elevado a condição de fundamento da República Federativa do Brasil, revelando-se como fonte de dignidade e meio de promoção da justiça social e do bem-estar.

Atualmente a questão relativa ao assédio moral ainda carece de regulamentação legal no Brasil, já que apenas existe leis estaduais e municipais. A primeira lei a tratar sobre o tema é da cidade de Iracemápolis-SP, a partir daí outras cidades também passaram a legislar sobre o tema, como por exemplo Americana-SP, Campinas-SP, Guarulhos-SP, Cascavel-PR, Curitiba-PR, Porto Alegre-RS, dentre outras.

Apesar da promulgação de diversas leis, sejam no âmbito estadual ou municipal, deve se ressaltar que a sua aplicabilidade se restringe aos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada e descentralizada, do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário e, também, às concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais e municipais.

Portanto, faz-se necessário uma legislação federal específica sobre o assunto, alcançando os trabalhadores regidos pela CLT e trazendo os elementos configuradores do assédio moral, a fim de facilitar a diferenciação da figura com relação a outros fenômenos que estão presentes no cotidiano da relação de trabalho.

3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Esse capítulo buscará conceituar o assédio moral no ambiente de trabalho, trazendo suas principais características e distinções em relação a outros problemas também existentes no ambiente laboral. Poderá ser observado ainda, as várias espécies do assédio moral e os sujeitos que dele fazem parte e, por fim tratar dos efeitos, das consequências graves que essa violência causa tanto para a vítima, como para a empresa, o Estado e a sociedade em geral.

3.1 CONCEITO

Antes de definir o que seja o assédio moral, é importante frisar que este fenômeno não ocorre unicamente no ambiente de trabalho, mas também, nos mais diversos contextos sociais, como na escola e no ambiente familiar, se concretizando, como muita frequência, nas relações de emprego.

Segundo o dicionário Michaelis (2016), assédio significa “insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc”. Conforme Martins (2012, p.12):

Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência. *Assédio* quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a sua força, quebrar a sua vontade.

Assédio é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação a outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa.

Já moral, segundo o dicionário Michaelis (2016), significa:

- 1 Relativo a moral.
- 2 Relativo às regras de conduta e aos costumes estabelecidos e admitidos em determinada sociedade.
- 3 Que é conforme e procede conforme os princípios da ética e da moralidade aceitos socialmente.
- 4 Que procede de maneira honesta ou correta; moralidade.

Nesse sentido, uma das pioneiras no assunto, Hirigoyen (2001, *apud* Martins, 2012, p.13):

a escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser compreendido como toda e qualquer conduta abusiva, ações, omissões, gestos, palavras, escritos, ocorrendo de forma prolongada e repetitiva, consistindo em uma violência perversa e degradante, em que se expõe o indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras durante sua jornada de trabalho. E assim, visa destruir a autoestima da vítima, atentando contra a sua dignidade e integridade física ou psíquica.

Dessa forma, para Martins (2012, p.17):

O assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Compreende o assédio moral um ato. Não diz respeito a uma possibilidade de o ato ser praticado. Não haverá assédio moral por ter alguém imaginado estar sendo perseguido.

De acordo com Zanetti (2010, p.27):

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

Conforme a Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (2009, p.13), o assédio moral:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.

Diante do exposto, pode-se perceber que a partir da conceituação do assédio moral no ambiente de trabalho, podemos extrair os elementos caracterizadores deste fenômeno, e também diferenciá-lo de outros problemas nas relações de trabalho.

3.2 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Pelos conceitos acima elencados, observa-se vários pontos em comum, podendo constatar que alguns aspectos configuram-se essenciais para a caracterização desse fenômeno, apesar de ser várias as formas de praticá-lo.

Martins (2012) ensina que para caracterizar o assédio moral é preciso de conduta abusiva, ação repetida, postura ofensiva à pessoa, agressão psicológica, com finalidade de exclusão do indivíduo e dano psíquico emocional.

É consensual que o assédio moral requer uma conduta abusiva, dolosa, manifestada por comportamentos, gestos, atos, palavras, gerando situações vexatórias, de humilhação, rejeição, discriminatórias e constrangedoras. E, desta forma, agredirem a dignidade da vítima, sua autoestima, atingindo sua integridade física ou moral.

O termo “assédio” já nos remete a ideia de repetição, de pequenos fatos que, isoladamente considerados, poderiam parecer inofensivos. Assim sendo, as primeiras manifestações do assédio moral são quase imperceptíveis e, somente com a reiteração das práticas abusivas é que ele se identifica. Portanto, o que importa para caracterização dessa violência é a forma repetida e sistemática da agressão durante um determinado lapso temporal.

Segundo Leymann (1996, *apud* Martins 2012, p.34), o *psicoterror* ocorre se a humilhação é feita pelo menos uma vez na semana e deve ter a duração mínima de seis meses. Mas, Martins (2012) entende que essa duração não precisa ser necessariamente de seis meses, o que deve existir é a reiteração, pois não existe um período específico para caracterização do assédio moral, o qual pode acontecer uma vez por semana ou até mais vezes, o importante é que tenha a ação repetida, habitualidade.

Nesse sentido, Zanetti (2010, p.30) entende que “A repetição não deve ser vista de forma isolada, pois, pode haver a repetição de atos e não haver a frequência e duração, o que poderia a não levar ao assédio.” Portanto, pode-se perceber que para o autor (2010, p.31) a repetição deve estar presente juntamente com a frequência e a duração, como pode ser observado:

Tais estudos científicos não deixam dúvidas, segundo dados estatísticos, que o assédio deve ter frequência de pelo menos uma vez por semana. Se não houver esta frequência mínima, não será o que a nível internacional se considera assédio e sim uma nova teoria que de alguém a qual precisa ser reconhecida mundialmente, como é o assédio! Como se trata de dado estatístico parece que pode haver exceções, pois algumas pessoas podem sofrer os atos ou omissões com mais frequência e outras com menos, o que se chegará a uma média de uma vez por semana.

Mais adiante, de acordo com Zanetti (2010, p.32):

A duração média dos ataques tem que ser de 6 (seis meses), segundo estudo estatístico realizado por Heinz Leymann. Assim como na frequência, esta é a regra, havendo exceções. A exceção dos seis meses ocorre diante de situações onde a violência da agressão seja tão grande que não haja a necessidade de uma longa duração para haver o sofrimento devidamente provado da vítima, como ocorre com a frequência.

Outra característica marcante no assédio moral é a agressão psicológica, a qual, de acordo com Martins (2012, p.34): “fere a intimidade, a dignidade do trabalhador. Essa agressão é caracterizada, por exemplo, por olhar e não ver a outra pessoa, que é ignorada; desprezar a pessoa; não cumprimentá-la etc.”.

A violência psicológica no trabalho surge como produto da inveja, ciúme, rivalidade, competição, sentido pelo agressor, o qual se satisfaz ao ignorar, isolar, humilhar, inferiorizar e destruir a dignidade e a autoestima da vítima.

A prática do assédio moral traz consigo na maioria dos casos a finalidade de exclusão da vítima, fazendo com que a vítima se sinta excluída, e assim, sinta a necessidade de pedir seu desligamento da empresa. Porém, é importante ressaltar que nem sempre a prática visa à demissão do empregado, podendo objetivar apenas manter a vítima sob tortura psicológica, e o agressor, deste modo, passa tem prazer simplesmente em ter dominação psicológica sob esta.

O dano psíquico emocional, de acordo com Martins (2012), é consequência do assédio moral. Assim sendo, é o resultado de toda essa situação degradante, onde o agredido se sente totalmente inferiorizado, menosprezado, rejeitado, ocasionando para ele doenças psicológicas e físicas, podendo chegar, em casos extremos, ao cometimento do suicídio.

Outro elemento essencial à caracterização do assédio moral é a intencionalidade do ato, pela qual se procura atingir a dignidade do trabalhador, desestabilizando-o emocionalmente para que este se afaste do trabalho. Porém, é importante destacar que o assédio moral não pode ser confundido com simples desentendimentos ou conflitos que acontecem no dia-a-dia das relações de trabalho, nas quais não se deslumbram a intencionalidade, a repetitividade.

As condutas do agressor visam ferir a dignidade da pessoa humana, atingindo a autoestima da vítima e, por muitas vezes, não são percebidas de imediato por esta. As consequências geradas são devastadoras, comprometendo as relações afetivas e sócias do trabalhador, além de atingir sua integridade física ou psicológica, podendo levá-lo, inclusive, a cometer o suicídio.

Por fim, ainda segundo Zanetti (2010, p.38):

Para que fique caracterizado o assédio nas relações de trabalho, o assediador deve agir no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, pois se agir fora de suas funções não haverá a responsabilidade do empregador, já que este não terá como fiscalizar a vida privada do trabalhador.

A partir do conhecimento dos elementos caracterizadores do assédio moral, faz-se necessário distingui-lo de outras situações próximas, já que, o termo assédio moral vem sendo utilizado muitas vezes de maneira equivocada. Sendo assim, passaremos a diferenciar o que não se configura como assédio moral.

3.3 DISTINÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COM OUTRAS SITUAÇÕES QUE OCORREM NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O termo assédio moral vem sendo ultimamente utilizado de forma equivocada, tornando-se de grande importância distingui-lo do conflito, do stress, da violência no trabalho, dentre outras situações que ocorrem neste ambiente e que também afetam tanto física como psicologicamente a vítima.

O assédio moral não pode ser confundido com o conflito de trabalho, uma vez que este ocorre no dia-a-dia das empresas com pequenos desentendimentos entre empregado e seu superior hierárquico, ou mesmo entre empregados, constituindo-se em fatos isolados, ocasionais, em que se discutem oposição de sentimentos, opiniões podendo surgir assim diversos conflitos. Já o assédio moral, diferentemente dos conflitos, se caracteriza pela repetição dos atos, os quais ocorrem com frequência e duração prolongada no tempo. Nesse sentido, Matins (2012, p.23) assevera que:

No trabalho é comum haver conflitos. Conflito de ideias e de outras formas. No conflito existem discussões, que podem gerar a melhora de determinada condição, inclusive de trabalho, pois se chegou a um resultado ideal. O conflito pressupõe posições antagônicas, havendo ataque e contra-ataque. O assédio moral gera a insegurança na vítima e a sua exclusão no ambiente do trabalho. No assédio moral não existe normalmente um conflito, mas a tentativa de exclusão do assediado, nem exatamente posições antagônicas, nem há contra-ataques, pois a pessoa não consegue sequer se defender. Terminando o conflito, pode ser que o perdedor, ao não aceitar a situação, tente assediar a pessoa que foi responsável pela sua derrota.

O assédio moral também deve ser diferenciado do stress. Atualmente, no cenário de globalização em que vivemos, com predominância do sistema capitalista gerando cada vez mais competitividade organizacional e individualismo, o ambiente de trabalho tem se tornado, em muitos casos, violento e insalubre, surgindo várias consequências para os indivíduos.

Conforme o cenário apresentando, o excesso de serviço e da jornada de trabalho, o ambiente e as pressões sofridas nele e as condições ruins de trabalho oferecidas pelo empregador, podem causar ao empregado o stress profissional. Podendo assim conceituá-lo, como sendo um conjunto de reações do organismo

com perturbações biológicas e físicas, decorrentes de diversos fatores, inclusive estes que foram citados.

É normal que as empresas exijam metas dos trabalhadores, maior produtividade, crescimento da eficiência e rapidez na realização das tarefas. Porém, diante disso, o empregado as vezes exerce sobre si uma exagerada auto cobrança na realização de suas atividades, buscando a melhoria, a perfeição, e assim, acaba sendo responsável pelo seu próprio stress. Podemos observar também, que muitas vezes o stress faz parte da própria profissão, não implicando, assim, que o trabalhador seja assediado moralmente.

Enfim, podemos perceber que o stress é consequência de determinadas condições de trabalho, inclusive do assédio moral, já este, pode ser visto como uma causa tanto do stress como de outros problemas físicos e psicológicos.

O termo assédio é o gênero do qual se comportam duas espécies, o assédio moral e o assédio sexual. É de relevante importância a distinção entre eles, já que cada um possui suas características bem definidas e assim não podem ser confundidos.

O assédio sexual ocorre quando o agressor tem o intuito de obter favorecimento ou vantagens de natureza sexual sobre a vítima, por meio de chantagens, sedução, ameaça. Portanto, podemos perceber que o ponto característico e fundamental desse fenômeno é estar presente na ação o intuito sexual.

A nossa legislação tipificou o assédio sexual como crime, alterando o dispositivo do artigo 216 do Código Penal, ficando o texto legal da seguinte forma:

Art. 216-A. constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

De acordo com Zanetti (2010, p.51) podemos observar as diferenças entre o assédio moral e o assédio sexual:

No assédio moral, a regra é a existência da realização de práticas hostis de forma reiterada, enquanto que no assédio sexual a realização de um único ato poderá o caracterizar; O comportamento do assediador no assédio sexual tem finalidade libidinosa, enquanto

no assédio moral não; Normalmente não existe a necessidade de frequência no assédio sexual enquanto que no assédio moral sim; Não existe necessidade de duração no assédio sexual, um ato pode ser suficiente para sua caracterização enquanto que no assédio moral existe; O assédio sexual visa uma aproximação entre as pessoas enquanto no assédio moral, normalmente, afastamento.

Tanto o assédio moral como o sexual frequentemente estão associados, já que a sua distinção nem sempre é fácil de ser observada na prática. Não raras vezes, o assédio sexual pode facilmente se transformar em assédio moral, isso ocorre, quando o agressor, ao não conseguir seu objetivo, passa então a assediar a vítima moralmente, perseguindo-a.

Por fim, devemos concluir que outras formas de violência no trabalho, que não possuam as características do assédio moral, também não podem ser reconhecidas como este fenômeno. Mas, todas essas situações, quando analisadas no caso concreto, podem ser vistas perante a Justiça, acarretando pagamento de indenizações pelo agressor.

3.4 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

As espécies do assédio moral pode ser classificadas em razão da procedência dos ataques, de acordo com a posição do agressor em face de sua vítima, de maneira que se pode observar a ocorrência do fenômeno de forma vertical, descendente e ascendente, horizontal e misto.

O assédio moral vertical descendente ocorre quando a violência moral é realizada de cima para baixo, onde existe a figura de um superior hierárquico que abusa do seu poder de direção e disciplinar. A ocorrência deste tipo de assédio é observada com mais frequência no dia a dia.

Neste tipo de assédio, segundo Martins (2012, p.29): “O superior pretende afirmar-se perante os subordinados. Tenta mostrar que detém poder na organização. Objetiva destacar-se perante seus subordinados ou querer afirmar que ele manda no local”.

Esta forma de violência é bastante comum no contexto atual, no qual predomina a competitividade, o desemprego e, desta forma, o empregado por temer perder seu emprego, acaba se submetendo aos ataques sofridos, ao tratamento

humilhante e constrangedor realizado pelo superior hierárquico, o qual se usa de um excessivo autoritarismo rebaixando o empregado e visando eliminá-lo da empresa.

O assédio moral vertical ascendente é o de mais rara ocorrência, sendo menos frequente do que o vertical descendente e acontece de baixo pra cima, ou seja, é verificado quando um subordinado, ou mais, agride seu superior hierárquico, retirando-lhe a autoridade e lhe força a tomar a iniciativa de deixar o cargo ocupado ou a pedir demissão da empresa. Vários são os motivos para que esse tipo de assédio ocorra, como por exemplo o fato do chefe ser pessoa jovem e inexperiente, ou por este utilizar métodos de trabalho diferentes dos tradicionais, ou por ter promovido um empregado, dentro outras situações.

As formas utilizadas pelos subordinados para hostilizar e retirar a autoridade do seu superior hierárquico são as mais diversas, iniciando-se com a resistência, insubordinações e descumprimento de ordens dadas por este e, posteriormente, passam a sabotar o trabalho, extraviar documentos, deboçam de atitudes adotadas pelo chefe, desrespeitando-o, tornando cada vez mais intenso as agressões, e assim, o superior passa a desacreditar na sua competência e capacidade de liderança.

Diante das agressões, pode-se verificar um ambiente de insubordinação, em que o chefe se isola no ambiente de trabalho, criando até resistência em comunicar a situação ao seu superior hierárquico, e pedir ajuda a este, para não demonstrar falta de credibilidade, fraqueza, e assim corra o risco de perder seu emprego.

Quando ocorre esse assédio, e o chefe decide comunicar a seu superior hierárquico, na maioria das vezes não consegue o apoio deste, mas sim, é tratado com repressão, uma vez que a culpa é toda jogada contra aquele, o qual não soube impor sua autoridade sobre seus subordinados, mostrando a sua incompetência.

Portanto, verificada toda essa situação, pode-se perceber que apesar dessa espécie de assédio ser menos frequente, a crueldade da violência traz consequências não menos devastadoras para o agredido. Sendo assim, desrespeitado, e sem conseguir impor sua autoridade, o superior hierárquico sente reduzida a sua autoestima, isolando-se, e acaba por sofrer com problemas psicológicos, deixa o cargo ocupado, ou até mesmo se demite do emprego, podendo chegar até ao cometimento de suicídio.

Outra espécie de assédio moral é o horizontal, o qual é praticado pelos próprios colegas de trabalho, de mesmo nível hierárquico que a vítima. O assédio

pode ocorrer de forma individual, quando um empregado assedia outro, nesse caso, sendo alvo de apenas um dos colegas, ou pode ser coletivo, que ocorre quando um grupo de colegas, de empregados, assedia a vítima, a qual se torna o bode expiatório do grupo.

Os motivos que desencadeiam essa violência são os mais diversos possíveis, podendo ocorrer devido a competitividade, o excesso de individualismo, a inveja, pelo fato da vítima ter mais qualificações, ser diferenciada dos demais, inclusive em seu comportamento, por ciúmes, e ainda, por motivos de preconceitos raciais, étnicos, religiosos, opção sexual, idade, sexo, estado civil, entre outros.

Nesse sentido, afirma Martins (2012, p.29):

O assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível, que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho. Pode ser o exemplo de um colega que não quer a concorrência de outro, que pode atrapalhá-lo em eventual promoção. É uma forma de eliminar competidores. O assediador começa a apontar problemas do assédio no trabalho, como de falta de competência, desempenho, comportamento inadequado, distorcendo informações em relação ao assediado. Pode ocorrer em razão de intolerância racial, de opção sexual ou religiosa.

Diante do exposto, podemos perceber que as coletividades tem certa dificuldade em conviver com as diferenças, e da mesma forma, as empresas evitam se envolver no assunto, ignorando a agressão sofrida por um de seus empregados e deixando que eles mesmos se resolvam. Desta maneira, a empresa mostra-se incapaz de fazer com que sejam respeitados os direitos individuais, e, sem interesse algum em buscar a resolução do problema, como se não fossem responsáveis por garantir aos trabalhadores um ambiente de trabalho saudável.

Outra espécie de assédio moral pode ser constatada com a junção das outras duas espécies que já foram estudadas, surgindo assim, o assédio moral misto, o qual ocorre tanto em uma relação de hierarquia como também entre colegas de mesmo nível hierárquico na empresa.

O assédio moral pode ser ainda individual, quando é praticado por apenas um agressor, ou coletivo, quando, quando é realizado por um grupo de agressores contra uma vítima.

Existem outras espécies de assédio moral, decorrentes das já vistas, trazidas pelos doutrinadores, passaremos a observar algumas delas.

Assédio moral estratégico ocorre quando a empresa utiliza-se desse meio para fazer com que o empregado peça demissão, e assim, não ter a obrigação de arcar com todos os encargos trabalhistas. Já o assédio moral institucional ocorre quando a empresa, conscientemente determina ao empregado metas inatingíveis, sobrecarregando o trabalhador.

Ainda, segundo Martins (2012, p.30):

Assédio moral perverso é prolongado, mas visa que a vítima permaneça na empresa para continuar a ser assediada. Assédio moral por delegação ocorre quando o chefe manda o subordinado fazer o assédio moral numa certa pessoa. Assédio moral discriminatório é o decorrente de tratamento desigual em razão de sexo, idade, estado civil, cor, religião, etc. A vítima é assediada e tratada de forma discriminatória em razão de alguns dos aspectos mencionados. Pode o assédio moral ser silencioso, em que a vítima é excluída ninguém conversa com ela, que vai minando a autoestima da vítima a cada ato. Pode não ser silencioso, como no aspecto em que a vítima é criticada sempre por alguém e ridicularizada perante os colegas. O assédio também poderá ocorrer na fase pré-contratual, em que o empregado passa por seleção, testes. Em casos de dinâmica de grupo, o trabalhador pode ficar sujeito a situações estressantes para verificar se a pessoa pode trabalhar sob pressão. O assédio moral pode ocorrer de forma dolosa, em que alguém tem o interesse em praticar o ato. Pode ter a forma culposa, em que a empresa não tem interesse no assédio, mas seu empregado o faz. A empresa tem de fiscalizar seus empregados para que isso não ocorra. Se não fiscalizar, responde pela sua omissão.

Podemos concluir que são várias as espécies de assédio moral, sendo que algumas ocorrem com mais frequência do que outras no ambiente de trabalho, porém, todas elas são praticadas com a mesma intensidade de violência, causando consequências devastadoras para a vítima.

3.5 SUJEITOS

No assédio moral existe dois tipos de sujeito, tanto aqueles que agredem, sendo o sujeito ativo da situação, como também aqueles que são vítimas, figurando o polo passivo. Como vimos anteriormente, tanto os superiores hierárquicos como também os subordinados podem ocupar ambos os polos da relação, porém, na maioria dos casos o assédio moral ocorre da forma vertical descendente, ou seja, o chefe agride o empregado.

3.5.1 Agressor

Infelizmente o ambiente de trabalho é um lugar propício para a prática de uma diversidade de atos que resultem no assédio moral, sendo assim, é de suma importância identificarmos a figura do assediador, para que dessa maneira se encontre meios de evitar a ocorrência de mais casos de assédio dentro deste ambiente.

O agressor é um sujeito que se sente superior aos demais do grupo, em regra, são pessoas de sucesso e que aparentemente se encontram satisfeitas com ela mesmas e, por esse motivo, muitas das vezes são admiradas e vistas como exemplo pelos demais.

Porém, o que realmente está por trás desse sujeito é o quanto ele é prejudicial a empresa, para a vítima e para a sociedade em geral, tornando o ambiente de trabalho um local desagradável, prejudicando a convivência e a produtividade.

Geralmente o assediador é um superior hierárquico, o qual exerce seu poder em excesso, passando a perseguir seus subordinados. São pessoas intimidadoras, buscam destruir o colega de trabalho, utilizam-se de meios cruéis e humilhantes para atingir a dignidade da vítima, retiram a energia, a paz e a motivação do grupo, não aceitam opinião, sugestões, já que sempre estão certos, e, conseqüentemente, com estas e várias outras atitudes, acaba refletindo diretamente nos resultados da empresa, causando os mais diversos prejuízos a esta.

Podem ser observados os mais diversos perfis do assediador, os quais são nomeados e caracterizados pelos doutrinados. Para Martins (2012, p.36), o assediador pode ter as seguintes características:

Pode ser invejoso em relação ao fato de que o assediado é bem visto na empresa, de que é considerado pelos superiores hierárquicos e tem uma aceitação muito grande entre os demais colegas. Não aceita que outra pessoa seja melhor do que ele na empresa. Pode ser manipulador das pessoas, dizendo como deve ser feito isso ou aquilo, dizendo como as pessoas devem se portar. Pode ser inseguro de perder a sua posição na empresa ou a sua liderança. Exemplo pode ser o fato de que o assediador acha que o assediado é melhor do que ele ou tem melhores aptidões para o trabalho, que o primeiro não tem. O assediador tem mau humor e descarrega-o nos colegas. Se sentir que há um colega mais tímido e sujeito a aceitar a sua cólera, essa pessoa pode ser escolhida para ser o assediado. O

assediador frustrado tem frustrações que são originárias talvez de inveja e ciúmes, mas também do fato de que adquiriu essa frustração no curso da vida, podendo ser originária do tempo em que vivia com seus pais. O crítico pode ser a pessoa que critica a tudo e todos. Pode ter adquirido esse comportamento da família ou de seu pai ou mãe, se estes eram autoritários. O assediador sádico sente prazer em destruir moralmente a pessoa. Faz pressão sobre a vítima. O tirano é a pessoa que age por maldade e, às vezes, é até cruel. Humilha a vítima. Pode ser decorrente da necessidade de se impor perante os colegas. Pode ser violento e intimidador. Tem tendência de ser mentiroso. O assediador sádico age de forma perversa e sem remorsos. Normalmente, entende que não tem culpa e está fazendo uma coisa boa. Pode não ter noção dos seus atos. O assediador carreirista é o que pretende fazer carreira na empresa, de galgar postos mais altos dentro da empresa e não pode ser atrapalhado por outros concorrentes.

Ainda de acordo com o perfil dos agressores, Schmidt (2013, p.94) em seu artigo sobre assédio moral no ambiente de trabalho, traz, conforme um site em português, uma classificação de forma atual e humorada:

1. **Profeta:** sua missão é “enxugar” o mais rápido possível a “máquina”, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a “grande realização da sua vida”. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em “esmagar” elegantemente.
2. **Pit-bul:** é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.
3. **Troglodita:** É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: “eu mando e você obedece”.
4. **Tigrão:** Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.
5. **Mala-babão:** aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com “mão de ferro”. É uma espécie de capataz moderno.
6. **Grande irmão:** Aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira “oportunidade”, utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.
7. **Garganta:** É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.
8. **Tasea: “Tá se achando”.** Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados. (grifos do autor).

Pode-se observar que existe uma mudança de comportamento dentro de cada situação, ou seja, cada um tem uma forma própria de agir, mas, independente da forma, a finalidade geral é sempre a mesma, qual seja, humilhar, destruir a autoestima da vítima, atingindo a sua dignidade, causando vários danos a esta e, quase sempre objetivando o pedido de demissão.

A doutrina tem buscado definir os diversos comportamentos que caracterizam o assédio moral, algumas condutas consideradas hostis são de fácil constatação, outras, nem tanto, e, quanto mais elevado o nível hierárquico do cargo ocupante pelo agressor, mais difícil se torna a identificação, já que este age de maneira mais sutil, sofisticada e perversa.

O agressor, após escolher sua vítima, da início aos ataques, os quais começam em geral com o isolamento do assediado no ambiente profissional, atribuindo-lhe um local que se distancia e o isola dos colegas e mantendo-o também sem contato com os demais empregados.

Outra conduta também muito utilizada é impedir a vítima de se expressar, seja pelo fato de não ser convidada a opinar sobre nenhum assunto da empresa, ou seja pelo fato de que ao tentar expor sua opinião sempre é interrompida, e, além disso, o agressor ainda pode simplesmente ignorar a sua presença, por exemplo, se dirigindo somente a terceiros.

Muitas das atitudes do agressor são com o intuito de ridicularizar e culpabilizar a vítima, expondo-a a situações vexatórias e humilhantes, diante dos seus colegas de trabalho, desqualificando-a diante de todos, chamando por apelidos, fazendo comentários maldosos acerca da sua incompetência, incapacidade, ou até mesmo sobre sua vida pessoal.

Alguns desses comportamentos podem ser vistos, por exemplo, em alguns fatos reais demonstrados na Revista Exame (2011), como o caso da AmBev, uma empresa do ramo de cervejaria, a qual foi condenada por assédio moral a um ex-vendedor, já que, segundo este, quem não atingisse as metas de vendas era obrigado a deitar dentro de um caixão, para representar um profissional morto, era rotulado de incompetente e, as vezes, ainda era representado por ratos e galinhas enforcados na sala de reuniões.

A mesma empresa, ainda foi condenada, em outra ocasião, por assédio moral coletivo, pois obrigavam os vendedores que ficassem fora das metas da empresa a

ficar em pé durante as reuniões, danças na frente dos demais colegas, e a usar camisas com apelidos.

Ainda conforme a Revista Exame (2011), outro caso que ocorreu foi com o Unibanco, onde, o gerente da agência além de chamar os trabalhadores que não atingiam as metas de incompetentes e tartarugas, ainda classificava-os de acordo com sua produtividade da seguinte forma: era afixado um cartaz na parede onde era colada fotos dos empregados junto a cor verde, para aqueles que conseguiam cumprir as metas, ou junto a cor vermelha, para os que não conseguiam atingir, e além disso, ainda eram colocadas ofensas junto a imagem dos seus rostos.

Dentre as inúmeras condutas que se vale o assediador é deixar a vítima sem nenhuma atribuição, ficando todo o tempo no trabalho sem nada pra fazer e ainda recebendo críticas sendo chamada de inútil e improdutiva. Mas, também pode ocorrer o inverso, recebendo atribuições além daquelas que lhe são destinadas ou em desacordo com estas, ou receber instruções confusas, ou ainda tarefas inúteis ou metas visivelmente impossíveis de serem cumpridas, fazendo com que a vítima se sinta incompetente

O rigor excessivo quando a figura do agressor for o superior hierárquico é uma conduta marcante no assédio moral, já que este passa a perseguir de maneira cruel o assediado, monitorando o tempo que ele leva para comer, ir ao banheiro, estabelecendo horários que não podem ser cumpridos, impondo condições inadequadas de trabalho e expondo o trabalhador a perigos, a induzir ao erro para desqualificá-lo, tratando com desprezo e fazendo ameaças constantes de demissão.

Como podemos observar, as estratégias e condutas utilizadas pelo agressor são as mais diversas, tornando-se impossível descrever todas elas. Começa pelo isolamento e incomunicabilidade da vítima, a daí partem para atitudes cada vez mais cruéis e constrangedoras, desde a exposição do empregado ao ridículo, a comentários maliciosos e desrespeitosos, como também atribuindo tarefas impossíveis de serem cumpridas, perigosas ou humilhantes, podendo chegar até mesmo a cometer ameaças com violência física.

Nesse sentido, podemos observar a Cartilha elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2009, p.14) ao explicar como acontece o assédio moral:

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações. Passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. É

comum os colegas romperem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do(a) agressor(a) no ambiente de trabalho. O medo do desemprego, e a vergonha de virem a ser humilhados, associados ao estímulo constante da concorrência profissional, os tornam coniventes com a conduta do assediador.

Ainda de acordo com a Cartilha (2009, p.19), os objetivos e estratégias do agressor são os seguintes:

Objetivo do(a) agressor(a): Desestabilizar emocional e profissionalmente Livrar-se da vítima: força-lo(a) a pedir demissão ou demiti-lo(a), em geral, por insubordinação. Estratégia do(a) agressor(a): Escolher a vítima e o(a) isolar do grupo. Impedir que a vítima se expresse e não explicar o porquê. Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em seu local de trabalho. Culpar/responsabilizar publicamente, levando os comentários sobre a incapacidade da vítima, muitas vezes, até o espaço familiar. Destruir emocionalmente a vítima por meio da vigilância acentuada e constante. Ele(a) se isola da família e dos amigos, passa a usar drogas, principalmente o álcool, com frequência, desencadeando ou agravando doenças preexistentes. Impor à equipe sua autoridade para aumentar a produtividade

Em seguida, a Cartilha (2009, p.21) dá exemplo de alguns comportamentos típicos do agressor:

Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego; Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes; Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a); Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações; Desmoralizar publicamente; Rir, a distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador; Querer saber o que está conversando; Ignorar a presença do(a) trabalhador(a); Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução; Trocar de turno de trabalho sem prévio aviso; Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador; Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias; Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas nervosos; Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde; Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador.

Portanto, apesar das condutas serem distintas, todas elas visam com que o agressor consiga desestabilizar psicologicamente a vítima, humilhá-la, destruir sua autoestima e ferir a sua dignidade, resultando nas mais diversas consequências.

3.5.2 Vítima

Os assediadores possuem muito mais características do que as vítimas, sendo assim, fica mais difícil definir um perfil que torne a pessoa mais propícia a se transformar em vítima. Esta se encontra no polo passivo por que foi designada como tal pelo agressor.

Todavia, os doutrinadores apontam algumas características que atraem os assediadores, sendo escolhida por esse em decorrência de valiosos atributos que a vítima possui que incomodam e provocam reações no agressor.

A vítima pode ser tanto uma única pessoa, como também pode ser um grupo. Como já exposto, a espécie de assédio moral que ocorre com maior frequência é o vertical descendente, sendo assim, podemos concluir que a vítima na maioria das vezes encontra-se em uma posição de subordinação, propícia a abusos cometido por parte do seu superior hierárquico. Mas, a vítima também pode ser um superior hierárquico, como um chefe, gerente, ou o próprio empregador, o que não pode ser vítima são as pessoas que se encontram fora da empresa, do ambiente de trabalho, como por exemplo, os clientes ou fornecedores.

No assédio moral a vítima, ao contrário do que muitos possam pensar, geralmente são aquelas pessoas que se destacam na empresa, tendo responsabilidade perante seus afazeres, trata os demais de maneira educada, possui conhecimento superior aos colegas, é competente, utiliza métodos de trabalho inovadores, possuindo assim grandes qualidades pessoais e profissionais.

Com estas e outras características, o agressor se sente incomodado com esse tipo de pessoa, tendo sentimento de inveja, insegurança, inferioridade e assim, escolhe ela como vítima, justamente por ser uma ameaça, por possuir algo a mais. A vítima, que geralmente são pessoas ingênuas e acreditam e confiam nos outros, acaba por deixar brechas para que o agressor comece a agir, sem que ela ao menos perceba inicialmente, até que começa a ser atingida a sua autoestima, sua dignidade, fazendo surgir dúvidas da sua própria capacidade, passando a desacreditar em si mesma, e resultando em danos psicológicos e profissionais.

O assediado como podemos ver, não são pessoas pacatas, sem objetivo e opinião própria, que trabalha de forma passiva, sem participar ativamente da empresa, que fica em seu lugar, quieto, fazendo sua obrigação e esperando seu

salário. Na maioria das vezes o agressor não se preocupa com esse tipo de pessoa, já que não representa uma ameaça e nem perigo para ele.

Normalmente, a vítima pode ser uma pessoa promovida para ocupar um cargo cobiçado na empresa, ou uma pessoa que faz sucesso, é reconhecida, recebe elogios da clientela e ganha promoções, causando inveja e ciúmes ao agressor, ou, pode ser aquelas pessoas isoladas em um grupo, como por exemplo, uma mulher em um grupo de homens, ou pode ser até mesmo uma pessoa nova em um cargo que antes era ocupado por alguém mais popular.

Deve-se salientar, que existem aqueles que se encontram em situações de vulnerabilidade a se tornarem vítimas do assédio moral no ambiente laboral, como as mulheres, principalmente as negras, os doentes e acidentados, homens e mulheres em relação a sua orientação sexual, raça, etnia, idade, religião, dentre outras hipóteses.

Nesse sentido, de acordo com a Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (2009, p.16) a violência moral contra a mulher:

Geralmente, o ambiente de trabalho é o mais perverso para as mulheres, pois, além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas. Essa prática é mais frequente com as afro-descendentes. Muitas vezes o assédio moral diferido contra elas é precedido de uma negativa ao assédio sexual. Em alguns casos, os constrangimentos começam na procura do emprego, a partir da apresentação estética. Posteriormente, ações como: Ameaça, insulto, isolamento; Restrição ao uso sanitário; Restrições com grávidas, mulheres com filhos e casadas; São as primeiras a serem demitidas; Os cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens; Revista vexatória, e outras atitudes que caracterizam assédio moral.

Em relação aos homens e sua orientação sexual, a Cartilha diz que (2009, p.17):

O homem não está livre do assédio, particularmente se for homoafetivo ou possuir algum tipo de limitação física ou de saúde. No que se refere à orientação sexual, não há instrumentos oficiais para esse tipo de verificação. E, aqui, o entrave é também cultural e está ligado ao que significa ser homem na sociedade brasileira. Em uma sociedade machista, os preconceitos com relação à orientação sexual são ainda mais graves.

Ainda de acordo com a Cartilha (2009, p.18), segue algumas atitudes de assédio moral em relação a doentes e acidentados:

Ter outra pessoa na função, quando retorna ao serviço; Ser colocado em local sem função alguma; Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho; Estimular a discriminação entre os sadios e os adoecidos; Dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS; Demitir após o transcurso da estabilidade legal.

Conforme a Cartilha (2009, p.22) homens e mulheres em regra reagem diferente as agressões sofridas com o assédio moral:

Mulheres: São humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características desse trauma.

Homens: Sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Ideias de suicídio e tendências ao alcoolismo. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima.

Por fim, a Cartilha (2009, p.24) traz o que a vítima deve fazer diante do assédio moral:

Resistir. Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário; Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que sofrem humilhações do(a) agressor(a); Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a); Procurar seu sindicato e relatar o acontecido; Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

Pode-se observar, que existe alguns tipos de vítima e, conseqüentemente cada uma se encaixa em um perfil de agressor. Cada agressor escolhe uma vítima determinada, e a partir daí passa a praticar ataques contra ela, aumentando cada vez mais a sua frequência, até o momento que a vítima começa a perceber o que está ocorrendo e, assim, começa a sofrer danos psicológicos ou até mesmo físicos. Cada vítima age de forma diferente em relação as agressões sofridas, porém, as conseqüências trazidas por essa, geralmente são as mesmas.

3.6 FASES

De acordo com Martins (2012), podem existir no assédio moral até cinco fases, sendo que nem sempre a vítima irá passar por todas elas, já que é possível que ela peça sua demissão antes de completar todas as fases.

A primeira fase do assédio se caracteriza pela escolha que faz o agressor sobre quem será a vítima. As vezes são escolhidas pessoas fracas, sem confiança nela mesma e assim sendo mais fácil de ser intimidada.

É a partir da segunda fase que se inicia de fato as condutas que irão resultar em assédio moral. A pessoa passa a ser constrangida, humilhada constantemente, são atribuídas tarefas além das suas, passa-se a estabelecer metas impossíveis de serem atingidas. A vítima passa a ser isolada dos demais colegas e empregados da empresa, é exposta ao ridículo, induzida ao erro, e recebe constantes ameaças, é expostas a situações vexatórias e que atingem a sua dignidade, dentre muitas outras condutas praticadas pelo assediador.

Na terceira fase começa a aparecer os sintomas dessa agressão na vítima, como a insônia, depressão, problemas digestivos, diminuição de peso, dores generalizadas, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, passa a beber, etc.

A quarta fase acontece quando o indivíduo já está sofrendo muito com todos esses problemas psicológicos e assim, passa a faltar no trabalho, já que, para ele é uma tortura ter que comparecer na empresa.

A quinta e última fase é quando o assediado chega a seu limite e pede pra sair da empresa, ou abandona o seu cargo, concretizando assim, o objetivo do agressor. Algumas vezes o assediado se vinga de quem o assedia, em outras, se o assediado for uma pessoa forte psicologicamente, apenas ignora o assédio e assim, o agressor parte para outro.

Segundo Zanetti (2010), o psicólogo Heiz Leymann classificou o assédio moral em quatro fases, e assim, ele também o fez, ressaltando também, que nem sempre irão ocorrer todas as fases, pois pode haver uma intervenção anterior.

A primeira fase é caracterizada pelos conflitos de trabalho do dia-a-dia, ataques, mesquinhas e humilhações, os quais se passarem a ser repetitivos e ocorrer com frequência, podem dá início ao assédio moral.

A segunda fase é quando ocorrer a instalação do assédio, isso, devido ao fato de não terem sido tomadas atitudes para que se evitasse que os simples conflitos se

transformassem em assédio. Então, nesta fase, ocorre as mais diversas condutas do agressor perante a vítima.

A terceira fase, aqui é vista pela intervenção tardia da área de recursos humanos, já que era esse setor o responsável por se evitar que ocorresse essas agressões e ainda conscientizar os trabalhadores as formas de prevenção.

A quarta e última fase, é a que ocorre a exclusão do mercado de trabalho, onde a vítima, por ter se demitido ou abandonado o emprego, está visivelmente abalada física e/ou psicologicamente diante de todas as agressões sofridas.

3.7 EFEITOS

É através dos efeitos provocados na vítima que o assédio demonstra seu poder destrutivo. Importante saber, que as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho acarreta graves danos não apenas para a vítima, mas também para a empresa, para o Estado e para a sociedade.

Geralmente, após um longo período de questionamentos internos é que a vítima de um assédio passa a tomar consciência da anormalidade que está acontecendo em decorrência do comportamento do seu agressor. Na maior parte dos casos, o assediado se sente desamparado e sem saber quais medidas devem ser tomadas.

Os sucessivos ataques dirigidos a vítima podem ensejar a esta desde uma má fama, até ao suicídio, sendo mais comum ocorrência a insônia, ansiedade, fadiga, crise de choro, falta de apetite, dores generalizadas, depressão, aumento da pressão arterial, distúrbios digestivos, diminuição da libido, irritabilidade, sentimento de inutilidade e fracasso, falta de concentração, angústia, abuso de álcool, tabaco ou outras drogas, isolamento, estresse, etc.

Em decorrência dos danos à saúde física e psíquica da vítima ocorre uma quebra do rendimento no trabalho, com a diminuição da produtividade, com a grande frequência de faltas no trabalho e apresentando atestados constantemente. Além disso, passa a cometer erros que antes não cometiam, agem de forma diferente e a relação com os demais colegas ficam abaladas.

Outro círculo de relacionamento que é afetado é o familiar, o agredido muda seu comportamento, seu humor, e a família muitas das vezes não tomam conhecimento do que está acontecendo com aquela pessoa e assim, geram outros

problemas dentro de casa, como brigas, divórcio. Além disso, passa a afetar também o relacionamento com as pessoas mais próximas, como os amigos, aumentando cada vez mais os prejuízos a vítima.

Além das transformações na vida pessoal e profissional da vítima, as empresas também sofrem consequências em decorrência do assédio moral que nelas ocorrem. A perda da produtividade do trabalhador assediado afeta diretamente a produtividade da própria empresa, além disso, sofrem com a ausência ao trabalho, a rotatividade de mão-de-obra com a saída do empregado da empresa, despesas com o pagamento de indenizações decorrentes de processos judiciais, gastos com treinamento e qualificação de novo contratado, aumentando assim os custos da empresa com as faltas por doença, substituições e despesas processuais.

O assédio ainda aumenta os riscos de acidente de trabalho, já que em razão das constantes agressões sofridas, a vítima fica desatenta e com dificuldade de concentração nas suas tarefas, e assim, cabe a empresa, em caso de acidente, arcar com os custos dos primeiros quinze dias de afastamento do empregado e ainda arcar com os prejuízos.

Com tudo que pode ser observado até agora, é visível que a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho não traz nenhuma vantagem a qualquer das partes, pelo contrário, só gera problemas.

O assédio moral no ambiente laboral afeta ainda a sociedade e o Estado, o qual deve arcar com os elevados custos com a saúde pública, a assistência e a previdência social, já que ele deve suportar os custos dos benefícios previdenciários e dos tratamentos necessários a recuperação da vítima.

Portanto, podemos concluir a necessidade que se tem de aprofundar o conhecimento sobre esse mal tão grande que está dominando as relações de trabalho, procurando medidas para coibir essa prática, e ainda a necessidade que se faz de uma legislação específica sobre o assunto, para que as pessoas passem a ser mais esclarecidas sobre esse problema e para que ainda possam passar se sentir protegidas diante de tal agressão, o qual atinge proporções tão grandes.

4 ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O presente capítulo objetiva analisar o assédio moral sob a ótica do ordenamento jurídico brasileiro. No Brasil, já é possível encontrar diversas leis municipais e estaduais em vigor tratando sobre o tema, porém, de abrangência somente aos servidores públicos. Além disso encontram-se em tramitação alguns projetos de lei que buscam combater essa violência no ambiente de trabalho.

Poderá ser visto que apesar da falta de legislação específica, essa violência é passível de tutela jurídica, por violar os direitos de personalidade previstos constitucionalmente e por descumprimento do contrato de trabalho e, além disso, analisar a responsabilidade civil pela prática do assédio e como ocorre a indenização a vítima. Serão observados também os meios de provas que podem ser utilizados e, além disso, as várias formas de prevenção.

4.1 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA TRATANDO DO ASSÉDIO MORAL

A primeira vez que o termo assédio moral surgiu com intuito de ser tratado no ordenamento jurídico do Brasil, foi no texto do Projeto de Lei nº 425/1999 apresentado à Câmara Municipal de São Paulo, abordando a respeito da aplicação de penalidades à prática dessa agressão no âmbito da administração direta municipal.

Apesar desse projeto de lei ser pioneiro no assunto, ele só foi convertido em lei municipal no ano de 2002. Desta forma, não foi a primeira lei a abordar sobre tema, já que no ano de 2000 o município de Iracemápolis, localizado no interior do Estado de São Paulo, publicou a primeira lei municipal brasileira dispendo acerca do assédio moral no local de trabalho.

A Lei Municipal de Iracemápolis nº 1.163, de 24 de abril de 2000, dispõe a respeito da aplicação de penalidades aos servidores públicos municipais que cometem assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta. Nela, instituiu-se as penalidades de advertência, suspensão, com a participação do funcionário em curso de comportamento profissional, e demissão. A penalidade cabível será de acordo com critérios que levam em conta a reincidência e a gravidade da ação, aplicadas de forma progressiva.

A referida Lei, aborda no seu parágrafo único do art.1º, a definição do que é o assédio moral:

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima 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 idéias 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.

Como pode ser observado no disposto acima, o assédio moral é definido de forma bastante abrangente, esclarecendo que este pode acontecer por meio de ação, gesto ou palavra, os quais devem atingir a autoestima e a segurança da vítima, causando danos ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do trabalhador. A conceituação traz ainda algumas formas de como pode ocorrer o assédio moral em um rol exemplificativo, deixando margem para verificação de outras possibilidades.

Após a iniciativa do município de Iracemápolis-SP, vários outros seguiram o mesmo caminho editando leis próprias para combater o assédio moral, conceituando essa agressão e trazendo as mais diversas penalidades para os funcionários que cometessem essa violência. Podemos citar como exemplo os municípios de Guarulhos-SP, Cascavel-PR, Amparo-SP, Americana-SP, Campinas-SP, Vitória-ES, Porto Alegre-RS, Curitiba-PR, São Paulo-SP, dentre vários outros.

A primeira legislação estadual a tratar sobre o assédio moral no ambiente de trabalho foi editada pelo Estado do Rio de Janeiro, com a Lei nº3.921 de 23 de agosto de 2002, vedando a prática dessa violência no âmbito da administração pública estadual, em seus órgãos, repartições e entidades.

No estado da Paraíba, foi editada a lei municipal de João Pessoa, Lei nº11.661 de 21 de Janeiro de 2009, a qual dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração direta e indireta de João Pessoa, conceituando o problema e criando mecanismos que proibam a sua prática bem como trazendo as respectivas penalidades.

Posteriormente, foi publicada no Diário Oficial do Estado da Paraíba, a Lei Complementar nº 127/2015, a qual proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta e indireta de qualquer dos poderes. Além de trazer o conceito de assédio moral, e os meios para prevenir e coibir a prática desse fenômeno, a lei ainda prevê a realização da Semana Estadual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, a qual deve ocorrer no período de 10 a 14 de setembro, com o intuito de que sejam realizados eventos institucionais, seminários, palestras, entre outros, com a finalidade de compartilhar ações de prevenção e combate ao assédio moral.

Podemos perceber que em muitos Estados e Municípios existem alguma proteção legislativa às vítimas de assédio moral e ainda existem muitos em que podemos encontrar projetos de lei em tramitação versando sobre a ocorrência desse fenômeno. Portanto, podemos perceber a atual preocupação em cada vez mais se procurar combater essa violência, face ao conhecimento sobre o tema e a conscientização das suas consequências para a vítima, a empresa, o Estado e a sociedade em geral.

Apesar de vermos essa crescente quantidade de leis estaduais e municipais versando sobre o assunto, deve-se ressaltar que elas são direcionadas apenas para os servidores públicos, no âmbito da sua administração direta e indireta. Sendo assim, nada versam sobre a ocorrência do assédio moral em empresas privadas.

Como podemos observar, os trabalhadores de empresas privadas, regidos pela CLT, não possuem nenhuma proteção específica acerca do assédio moral na relação de trabalho, inexistindo legislação em vigor no âmbito federal que discipline esse tema. E, a partir daí, percebe-se a necessidade de uma lei que verse sobre o assunto, atingindo a grande maioria dos trabalhadores que se encontram desprotegidos.

No que concerne ao âmbito federal, são vários os projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional que abordam o tema do assédio moral. Um dos mais importantes é o Projeto de Lei Federal nº 4.742/2001, o qual tipifica como crime o assédio moral, introduzindo o art. 146-A no Código Penal Brasileiro:

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

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

Um outro Projeto de Lei Federal nº 5.971/2001, também procura tipificar o fenômeno, acrescentando ao Código Penal Brasileiro dispositivo tratando acerca da coação moral no trabalho:

COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

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

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

Podemos observar nesses dois exemplos o fato de os projetos de lei abrangerem não apenas aos servidores públicos, mas também as empresas privadas. O que ainda é omissos neles, é a questão das outras espécies de assédio moral, como o horizontal e o ascendente.

Todos os projetos de lei que versam sobre assédio moral no âmbito federal estão pendentes de apreciação e votação, sendo assim, faz-se necessário que se dê prioridade a essa questão, tanto porque cresce cada vez mais o número de casos dessa violência, como também pelas consequências drásticas que provoca e por não existir legislação específica sobre o tema e principalmente que proteja as empresas privadas.

É importante salientar ainda que a CLT não possui em seu texto legal nenhum dispositivo versando sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, por ser elaborada em uma época em que somente se preocupava com a integridade física do empregado, suas normas não protegeram a sua integridade moral e psicológica, e assim, ele fica mais uma vez desprotegido, sem previsão legal.

Apesar da falta de lei para proteger as vítimas do assédio moral nas empresas, o Poder Judiciário mesmo assim tem agido para combater a prática dessa violência, utilizando de princípios constitucionais, como veremos a seguir, e de dispositivos da CLT, para que assim prestarem a tutela jurídica efetiva, ante a insuficiência legislativa.

4.2 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OUTROS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Conforme já foi visto, o assédio moral se caracteriza por práticas constantes de humilhação, perseguição, degradação, procurando destruir a autoestima da vítima e atingir a sua moral e a sua integridade física e psíquica. Desta forma, resta clara a violação desses atos a intimidade e a própria dignidade do assediado, afrontando diretamente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 instituiu de forma expressa como fundamento da República Federativa do Brasil o princípio da dignidade da pessoa humana:

TÍTULO I

Dos Princípios Fundamentais

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

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

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

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Dignidade, segundo o dicionário Michaelis (2016), significa:

dignidade

dig·ni·da·de

sf

1 Modo de proceder que transmite respeito; autoridade, honra, nobreza.

2 Qualidade do que é nobre; elevação ou grandeza moral.

3 Autoridade moral; honestidade, honra, autoridade, gravidade.

4 ECLES, DESUS Série de benefícios vinculados a cargo importante no clero.

5 Título ou cargo de graduação elevada; honraria.

6 Respeito a seus valores ou sentimentos; amor-próprio.

Desta forma, podemos perceber que todas essas definições mostram o quanto é importante a presença da dignidade para o convívio na sociedade, tanto é assim, que o princípio da dignidade humana foi elevado ao patamar de princípio fundamental da República Federativa do Brasil, demonstrando a intenção e a

relevância em conferir às pessoas posição de destaque no ordenamento jurídico, ficando protegidas por este princípio matriz, do qual decorrem todos ou outros princípios constitucionais.

O princípio da dignidade da pessoa humana com visto é um princípio fundamental, expresso na Constituição Federal, sendo pressuposto de legitimidade do próprio ordenamento jurídico, direcionando os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais.

De acordo com o exposto, esse princípio rege as relações de trabalho, protegendo a dignidade do trabalhador, e assim, quando ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho, esse princípio é diretamente violado, devendo ser invocado como forma de proteção ao assediado, já que este não está sendo respeitado.

De acordo com Silva (2001, p.18, *apud* AVILA, 2008, p.46), os direitos de personalidade são, pois, direitos essenciais da pessoa humana. O processo de assédio moral atinge a dignidade do trabalhador. Por meio de tratamento humilhante e degradante, com perseguições perpetradas das formas mais diversas possíveis, reiteradamente, o assediador busca aniquilar a auto-estima da vítima, atingindo seus direitos de personalidade, como a honra, o bom nome, a intimidade, o pleno desenvolvimento de sua personalidade e liberdade de expressão. A vítima paulatinamente vai perdendo sua autodeterminação, não tendo mais forças para reagir, levando-a, normalmente, a afastar-se do trabalho.

Como podemos observar, as consequências do assédio moral facilmente demonstram como essa violência interfere nos direitos de personalidade da vítima. Desta forma, passaremos em verificar como ocorrer essa ofensa em alguns desses direitos.

O direito à vida é o mais importante, já que é em decorrência dele que surgem todos os demais direitos, sendo um bem jurídico fundamental. Porém, no que se refere ao assédio moral, esse direito é atingido apenas no último caso, quando essa violência leva a vítima ao cometimento do suicídio.

As práticas que caracterizam o assédio moral geralmente trazem consequências que atingem a saúde física e/ou psíquica do trabalhador, e desta forma, acabam por atingir esse direito de personalidade da vítima, o qual protege tanto a saúde do corpo como do espírito humano.

O direito à inviolabilidade moral é atingido, a partir do momento em que são atingidos os valores éticos do ser humano enquanto seres morais, como por

exemplo violentando a sua liberdade religiosa, de crença, culto, sua honra e privacidade.

O direito à honra está intimamente ligado ao princípio da dignidade humana, sendo um dos bens mais preciosos da personalidade do indivíduo. A honra traz a pessoa uma reputação, decoro, respeito e consideração por si mesmo, e por terceiros. É um dos direitos da personalidade mais atingido pela prática do assédio moral no ambiente laboral, já que, os comportamentos caracterizadores dessa violência afetam diretamente a honra da vítima.

Outro direito atingido é o direito à privacidade, o qual busca proteger a intimidade das pessoas, tanto em questões pessoais, como em relação a família e a vida profissional. Desta forma, comportamento ofensivos do agressor que importem em agredir a vida particular da vítima, expondo para demais pessoas, acarretam o assédio moral, ferindo diretamente esse direito.

O direito à imagem se trata da proteção a personalidade física do indivíduo, como sua fisionomia, seu corpo, seus gestos. A partir do momento em que se utiliza a imagem não autorizada da pessoa, com o objetivo de humilhar, afetar a sua dignidade, sua autoestima, criando um ambiente intimidativo, e a partir daí o assédio moral se configura, ofendendo a imagem da vítima.

Podemos observar que esses e outros direitos da personalidade encontram-se expressos na CF/1988, ao longo do seu texto e principalmente no decorrer do art. 5º, *in verbis*:

TÍTULO II

Dos Direitos e Garantias Fundamentais

CAPÍTULO I

DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;
 VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;
 VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;
 IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;
 X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Podemos concluir o quanto o assédio moral traz consequências devastadoras para a vítima, atingindo proporções inimagináveis e afetando a vida da pessoa como um todo, principalmente em relação aos seus direitos de personalidade, direitos esses protegidos constitucionalmente como princípios e garantias fundamentais.

4.3 TUTELA JURÍDICA

Vimos que no Brasil existem várias leis no âmbito estadual e municipal que tratam sobre a questão do assédio moral no ambiente de trabalho, abrangendo apenas os respectivos funcionários públicos. Porém, apesar da legislação brasileira não contemplar uma legislação específica de caráter nacional sobre o assunto, o assediado não encontra-se desprotegido, podendo utilizar-se de meios constitucionais e infraconstitucionais para coibir e responsabilizar os agressores pela prática do assédio moral.

Conforme pode ser observado no tópico anterior, a Constituição Federal de 1988, logo em seu art.1º, inciso III, eleva a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil. Além deste, também constitui fundamento da República brasileira os valores sociais do trabalho, de acordo com o inciso IV do mesmo artigo, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
 I - a soberania;
 II - a cidadania
 III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Posteriormente, a CF/88 no *caput* dos seus artigos 170 e 193, destaca o valor do trabalho, como podemos observar:

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

Ambos os dispositivos constitucionais são aplicáveis às relações de trabalho, sendo clara a preocupação do legislador em ressaltar a importância da manutenção da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da valorização do trabalho humano, porém, o que se observa é que esses princípios estão sendo frequentemente violados nas relações de trabalho, e isso ocorre, principalmente, devido à violência destruidora do assédio moral.

O princípio da dignidade da pessoa humana assegura a cada ser humano o seu reconhecimento, com respeito e consideração, formando um complexo de direitos e liberdades fundamentais que dele derivam. Além disso, a própria ordem econômica deve ter por finalidade assegurar a dignidade humana. A exposição da vítima a condutas abusivas, degradantes, a pressões psicológicas, representa fielmente a violação a este princípio, o que fundamenta a tutela jurídica do assédio moral.

Desta forma, como podemos observar, é plenamente possível a vítima do assédio moral buscar amparo nestes princípios, em especial o da dignidade da pessoa humana, já que fundamentam perfeitamente a tutela jurídica do assédio moral no ambiente de trabalho.

Também pôde ser observado no tópico anterior que o assédio moral atinge vários direitos de personalidade, como a honra, a intimidade e a imagem, sendo assim, a Constituição Federal de 1988 ainda traz diversos dispositivos que também poderão ser utilizados como fundamento de proteção constitucional ao assédio

moral, como por exemplo, o art.5º, X, assegurando ampla tutela desses valores, com possibilidade de reparar os danos materiais e morais sofridos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Todos estes dispositivos que tratam dos princípios fundamentais e dos direitos de personalidade, serão utilizados de acordo com o caso concreto do assédio moral, buscando conferir, em cada caso, a tutela mais ampla possível à vítima.

Ademais, outras normas constitucionais podem ainda ser invocadas para proteção da vítima do assédio moral. Quanto a tutela jurídica do meio ambiente de trabalho, podemos aplicar o artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, *caput*, todos da CF/88, quando ocorrer o caso de assédio moral descendente, já que cabe ao empregador promover aos seus empregados um ambiente de trabalho harmônico, seguro e sadio, em condições adequadas para desenvolver suas atividades laborais, alcançando assim uma boa qualidade de vida no trabalho, e um ambiente equilibrado. Pode-se observar esses dispositivos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...]

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

[...]

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

[...]

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o

dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Ainda podemos utilizar como tutela jurídica do meio ambiente de trabalho a CLT, em seus artigos 154 ao 201, que tratam sobre a segurança e medicina do trabalho, buscando proteger a vida, a saúde e a integridade física, começando com a proteção ao meio ambiente de trabalho.

Como podemos perceber, é dever do empregador manter um ambiente de trabalho saudável, sendo assim, outro meio que pode ser utilizado pela vítima do assédio moral é a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, já que esse fenômeno caracteriza descumprimento de obrigação contratual, com fundamento em alguma das alíneas do art.483 da CLT:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

[...]

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Já no caso da ocorrência do assédio moral ascendente, ou no caso em que o agressor não seja a pessoa física do empregador, mas empregado superior hierárquico a vítima, ou na hipótese de assédio moral horizontal, a conduta ilícita do agente pode ensejar a rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa, de acordo com o art.482, da CLT, *in verbis*:

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

[...]

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
[...]
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
[...]

Percebe-se, conforme o que foi exposto ao longo do estudo, que o assédio moral é uma triste realidade, que está cada vez mais presente em nosso cotidiano, mas, apesar de não termos legislação nacional específica acerca desse assunto, a justiça do trabalho vem utilizando de outros meios para proteger as vítimas desse fenômeno.

4.4 RESPONSABILIDADE CIVIL PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

A responsabilidade civil parte do posicionamento que todo aquele que causar prejuízo a outro, decorrente da violação de um bem jurídico da vítima, deve reparar o dano.

Como podemos observar, a prática do assédio moral no trabalho ocasiona um forte abalo moral, ferindo a integridade física e psicológica da vítima, atingindo sua dignidade e seus direitos de personalidade. Nesse sentido, quando o agressor for o próprio empregador, ele será responsável diretamente pela reparação dos danos causados ao assediado.

Diante disso, teremos a figura da responsabilidade civil subjetiva, com a presença de três elementos: ação ou omissão voluntária, dano enexo causal. Observa-se a ação, pelo ato malicioso e doloso do agressor, o dano, em relação ao prejuízo causado a vítima e o nexode causalidade entre eles. Nesse sentido, aplicam-se os ditames dos artigos 186, 187 e 927 do CC/2002:

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

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

[...]

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

Por outro lado, quando o assediante for um empregado investido de cargo hierarquicamente superior ao da vítima, ou de igual hierarquia ao trabalho que compete a esta, caracterizando um assédio moral horizontal, nos encontramos diante de uma responsabilidade civil objetiva, onde o empregador será responsabilizado pelo ato praticado por outrem, nos termos do art.932, III do CC/2002:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

[...]

Posteriormente, o art. 933 do CC/2002, complementa o artigo anterior: “Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.”. Desta forma, o empregador será responsabilizado pelos atos do seu empregado, no exercício do seu trabalho, ainda que não haja culpa da sua parte.

Desta forma, o empregado assediado poderá, ingressar com uma ação trabalhista diretamente contra seu empregador, pedindo a reparação dos danos sofridos no exercício de seu trabalho, em razão do assédio moral praticado por superior hierárquico ou por colega de trabalho. Isso, devido ao manifesto inadimplemento das obrigações contratuais.

Uma vez que o empregador for condenado objetivamente a reparar o dano causado por seu empregado caberá a ele propor ação regressiva contra este, com base no art. 934 do CC, interpretado conforme o § 1º do art. 462 da CLT:

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

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

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

Podemos observar que alguém terá que responder pelos danos causados pela prática do assédio moral no ambiente de trabalho, e geralmente, o empregador sempre poderá ser responsabilizado, já que cabe a este manter um ambiente de trabalho saudável, respeitoso, onde possa ser realizada as atividades de forma desejável. Isso, mesmo que depois o empregador entre com ação regressiva contra o empregado que cometeu o assédio, podendo inclusive, demiti-lo por justa causa.

4.5 INDENIZAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL

No que concerne aos danos oriundos da responsabilidade civil, uma vez comprovados, gera-se o dever de indenizar a vítima pelos prejuízos sofridos. Assim sendo, uma vez provados os fatos, os danos sofrido pelo assediado e o nexo de causalidade entre eles, o juiz fixará qual será o valor da indenização referente a prática do assédio, analisando os danos materiais e morais existentes.

Pode ocorrer a indenização por danos materiais, ou seja, em relação aos danos de ordem econômica, abrangendo tanto o dano emergente, aquilo que efetivamente se perdeu, como o lucro cessante, aquilo que se deixou de lucrar. Temos como exemplo, as despesas que a vítima teve com tratamento médico e psicológico, ou mesmo a perda do emprego, atingindo o patrimônio pessoal desta.

A indenização por danos morais, por sua vez, resulta da violação de bens jurídicos relacionado a própria personalidade da vítima, como a honra, imagem, autoestima, saúde física e psíquica, o decoro, a intimidade, dentre vários outros.

Com o advento da CF/88, elevou-se a dignidade da pessoa humana a um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, em seu art.1º, inciso III, dando assim uma nova e maior amplitude a utilização do dano moral, já que esse princípio é a base de todos os outros princípios fundamentais e a essência dos valores morais e dos direitos de personalidade. Desta forma, a CF/88 traz em seu art.5º dispositivos que asseguram a possibilidade de ressarcimento do dano moral, nos seguintes termos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

Dessa maneira, todas as vezes que na relação trabalhista ocorrer o assédio moral, atingindo a dignidade e os direitos de personalidade da vítima, e estando presentes os pressupostos da responsabilidade civil, dará ensejo ao ressarcimento de danos morais.

A indenização do dano decorrente da prática de assédio moral no ambiente de trabalho, além de ter caráter compensatória, sancionatória, em relação a presumida dor moral da vítima, buscando reprimir o ato praticado pelo agressor, se tornando um ressarcimento do prejuízo moral, deve também ter caráter pedagógico, punindo o agressor para que ele não repita mais o ato de violência, repreendendo-o com valor que iniba a reincidência do ato.

Como foi observado, a indenização pela prática do assédio moral se dá com o pedido de indenização por danos morais, porém, há de se ressaltar que dano moral e assédio moral não são a mesma coisa, e assim, possuem diferenças entre eles, mas em alguns casos eles se encontram.

O assédio moral tem como uma de suas principais características a repetição, a frequência e a duração dos atos, já em relação ao dano moral, não se exige essas características, podendo um único ato isolado caracteriza-lo. Em relação as provas, no assédio moral os fatos não precisam ser levados ao conhecimento de terceiros, já que ferem gravemente a vítima, atingindo sua dignidade e autoestima, causando dor e sofrimento, já no dano moral isso é previsto.

Portanto, o que podemos perceber, é que geralmente as indenizações por assédio moral dever ser de maior valor do que aquelas decorrentes de danos morais. A vítima do assédio moral deve procurar a Justiça do Trabalho pleiteando a indenização relativa ao dano moral, e, a partir daí, como a legislação não fixa o valor do dano moral, compete por arbitramento ao juiz estabelecer o *quantum*

indenizatório, de acordo com cada caso concreto, levando em conta sua gravidade, a capacidade econômica do agressor, intensidade do sofrimento da vítima, etc. Devendo agir com razoabilidade e moderação.

Podemos observar, com o que foi exposto, que o assédio moral se caracteriza por um conjunto de danos morais, mas que nem todo dano moral constitui por si só um assédio moral. Mas, sempre que ocorrer o assédio moral, deve-se pedir a indenização por danos morais decorrente daquele.

4.6 PROVAS

A prova é todo elemento utilizado para formação do convencimento e da convicção por parte do juiz acerca dos fatos da causa. Desta forma, a prova tem como destinatário o juiz, cabendo a ele reconhecer o direito contido nelas.

No processo do trabalho o ônus da prova está previsto no art. 818 da CLT, o qual estabelece que ao autor cabe demonstrar os fatos constitutivos do seu direito: “Art. 818 - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. Porém, este dispositivo da CLT não é suficiente para a demonstração do direito violado e, dessa forma, aplica-se subsidiariamente, nos termos do art. 769 da CLT, o art. 373 do CPC, conforme se vê: “Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

O CPC complementa:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

§ 3º A distribuição diversa do ônus da prova também pode ocorrer por convenção das partes, salvo quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Sendo assim, observa-se que cabe ao réu demonstrar os fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do autor. Desta forma, percebemos que ao autor cabe provar a existência de seu direito, enquanto ao réu cabe provar a inexistência deste ou demonstrar fatos que o modifiquem.

Ainda pode-se ver que no processo do trabalho o legislador conferiu uma ampla liberdade ao magistrado, de acordo com o disposto no art. 765 da CLT:

Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Essa amplitude do poder probatório do magistrado trabalhista ganha destaque que se tem justamente uma ação indenizatória por dano moral devido ao assédio moral, ou violação a qualquer direito de personalidade.

A prova dos fatos será de quem alega, no caso, a vítima, porém, a prova em juízo da prática do assédio moral no ambiente de trabalho será de tamanha dificuldade, já que, na maioria dos casos, o agressor age as escondidas, quando estão presentes apenas ele e a vítima.

O julgador deve ter cautela a julgar as provas do assédio moral, tanto no sentido de não cometer injustiças diante de possíveis acusações levianas, como também, principalmente, de fazer justiça perante a vítima, levando em consideração além do dano moral sofrido, a questão dela se encontrar em posição desfavorável na produção de provas, já que o agressor geralmente tenta agir sem deixar indícios.

Desta maneira, deve-se levar em consideração o caráter contratualmente vulnerável da vítima, na maioria das vezes, a sua hipossuficiência e a questão da dificuldade em produzir as provas dos fatos alegados.

Em relação à indenização por danos materiais, já que são suscetíveis de valoração econômica, é de fácil julgamento pelo magistrado a análise das provas trazidas a juízo e a consequente reparação equivalente.

Já em relação a indenização por danos morais, por se tratarem de violações ao direito de personalidade, por não serem suscetíveis de apreciação pecuniária, serão arbitrado pelo juiz. A partir daí, é que surgiu equívocos por parte do magistrado,

o qual muitas vezes exige além das provas da existência do assédio moral, provas também da dor e sofrimento da vítima.

Nesse contexto, percebe-se mais uma vez a falta que faz uma legislação nacional específica sobre o assunto, que estabeleça critérios a serem adotados pelos magistrados para estabelecer como deve ser analisado o assédio moral e quais os critérios para valorar a sua indenização por danos morais.

Só o fato de ser comprovada a existência da prática do assédio moral, que a vítima foi ofendida, sendo violado seus direitos de personalidade, como sua honra, imagem, decoro, intimidade, já prova o fato em si, não havendo a necessidade de ainda serem demonstrados a sua dor e sofrimento, já que se encontram presumidas só pela existência do assédio.

O que se deveria ser analisado são as circunstâncias atenuantes e agravantes da prática do assédio, para que sejam usadas como parâmetros de majoração ou redução no arbitramento do valor da indenização por danos morais, e não o fato da vítima ter sofrido ou não com o assédio moral.

Por fim, podem ser utilizados como meio de provas que comprovem o assédio moral atestados médicos que demonstrem problemas físicos e psicológicos em decorrência as condições de trabalho, e-mail ou documentos, como cartas, avisos, que mostrem ofensas do agressor, prova testemunhal, se houver, entre outras.

4.7 PREVENÇÃO

Ao longo de todo o estudo, viu-se que o assédio moral no ambiente de trabalho não é um fenômeno novo, porém, nos últimos anos ele vem se intensificando, devido a economia capitalista, na qual se sobressai a competitividade, o individualismo, o atingimento de metas, e desta maneira, as consequências trazidas pelo assédio moral mostram-se intensamente graves e extremamente negativas, e, procurar solucioná-lo quando já estiver presente no ambiente laboral, se torna uma difícil tarefa.

Surge assim, a necessidade de agir com antecedência, com medidas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, que possam amenizar os casos nas empresas, ou até mesmo extingui-lo, e assim, evitar as graves consequências que provoca não só na vítima, mas na empresa, no Estado e na sociedade em geral.

Preliminarmente, o empregador deve analisar o interior da empresa, em relação a convivência de todas as pessoas que ali se encontram envolvidas, buscando conhecer a personalidade de cada um, avaliar os riscos profissionais que existem na empresa principalmente em relação a saúde e segurança dos empregados, e assim, a partir da constatação de como se encontra o ambiente de trabalho, estabelecer as medidas que devem ser tomadas para coibir os problemas já existentes e traçar a política de prevenção.

Passa-se a analisar, alguns métodos que podem ser utilizados pelas empresas para conscientizar a todos que ali trabalham o que é o assédio moral, e também como agir para prevenir o fenômeno.

Não há nada de errado em a empresa estabelecer metas para os funcionários, ou gratificar pela produtividade, o problema realmente está na maneira como são feitos, com exploração, com metas praticamente inatingíveis, surgindo assim um ambiente propício ao assédio moral. Desta forma, a empresa pode agir tentando diminuir o estresse dos empregados, dando melhores condições de trabalho, melhorando a qualidade de vida.

Atualmente muitas empresas já vêm usando atividades de relaxamento e entretenimento com todos que nela trabalham, como reservando um tempo da jornada de trabalho para que se possa relaxar, alongar, meditar, ouvir música, e ainda, em algumas empresas, tem até um lugar separado para que se possa tirar alguns minutos de cochilo no meio do dia, e assim, como já demonstrado em pesquisas, diminuir o estresse e aumentar a produtividade e o humor.

Percebe-se, que com medidas simples e de baixo custo, a empresa pode se tornar um ambiente muito mais agradável para as pessoas que ali convivem e, além disso, essas pequenas atitudes geram resultados positivos para a empresa como um todo, pois melhora a qualidade de vida dos que nela trabalham.

Outra medida que pode ser utilizada são os novos métodos de gerenciamento, como a técnica de avaliação 360 graus. Em relação a essa técnica, Aguiar (2008, p.13) explica em seu artigo:

A fim de evitar formas de administração que permitam a proliferação do mobbing no ambiente de trabalho e que culminam por causar graves prejuízos de ordem econômica à empresa – como as elevadas indenizações por danos morais - emergem novas técnicas de gerenciamento, como a avaliação ou "feedback" de 360 graus. Esta técnica de gestão, surgida nos Estados Unidos na década de

70, permite a melhora na comunicação, o aumento da transparência nas relações de trabalho e atua como eficaz instrumento para detecção de problemas e sua correção no âmbito empresarial interno. Trata-se de um sistema de avaliação de múltiplas fontes, por meio do qual é possível avaliar os colegas de trabalho e superiores hierárquicos, garantindo-se, sempre, o sigilo, o anonimato e a confidencialidade das manifestações e opiniões expressadas. Assim, através da troca de informações, vislumbra-se um impacto positivo no meio ambiente de trabalho, pois permite o crescimento e o amadurecimento pessoal e profissional do avaliado que, muitas vezes, somente através desta avaliação toma ciência de seu desempenho, virtudes e defeitos dentro do grupo empresarial. Note-se que esta técnica não deve ser aplicada apenas no sentido horizontal e vertical descendente, onde somente os subordinados são avaliados, mas também no sentido vertical ascendente, de forma a que os chefes, diretores, supervisores e gerentes sejam avaliados por seus inferiores hierárquicos, assimilem as críticas e, com este aprendizado, empreendam, se necessário, mudanças no perfil de liderança exercido. A materialização desta técnica de gerenciamento ocorre geralmente através de questionamentos, nos quais são formuladas afirmações e o empregado ou superior hierárquico decide em qual categoria inserir a pessoa em questão, se ineficaz, não muito eficaz, razoavelmente eficaz, eficaz, extremamente eficaz ou não observado. Os questionamentos hodiernamente indagam acerca do foco do avaliado ao cliente, do seu gerenciamento de equipe, se valoriza opiniões diferentes, se motiva e orienta, se possui bom relacionamento, se adota uma conduta ética no emprego, se existe coerência entre o que fala e o que faz, se valoriza o desenvolvimento dos empregados, dentre inúmeros outros.

Observa-se, que essa técnica permite que a empresa tenha facilmente uma constatação do problema do assédio moral, já que ao garantir o sigilo e o anonimato das pessoas, a vítima se sente segura para identificar e mostrar o seu agressor, sem medo de sofrer perseguição. A partir daí, a empresa pode tomar providências para inibir o comportamento do agressor e conscientizá-lo acerca da gravidade do fenômeno e das suas consequências.

O assédio moral é um tema relativamente novo no ambiente de trabalho, que tomou maiores proporções nos últimos anos. Desta maneira, outra medida que deve ser tomada pela empresa em relação ao assunto é com a divulgação, informando as pessoas pertencentes a empresa sobre o que é, as causas e consequências, por meio de campanhas, palestras, e inclusive, podendo estabelecer normas na empresa proibindo certas atitudes que podem resultar no assédio moral.

Importante também se torna a fiscalização na empresa, com profissionais capacitados para saber identificar o problema ou as ameaças dele ocorrer e assim, tomar as providências necessárias para combatê-lo e prevenir.

Não basta apenas passar informação acerca do assédio moral, é necessário também que as pessoas tenham um canal de comunicação de confiança dentro da empresa, para que assim possa ter um diálogo e a vítima expresse o seu problema, já que, a grande maioria dos assediados não tem coragem de contar sobre a violência que estão sofrendo, por temer maiores agressões. Dessa maneira, surge a necessidade de contar com a ajuda de alguém em que possam confiar e ajude a proteger e punir os ataques.

Nesse sentido, surgem as ouvidorias e os núcleos de mediação dentro da empresa, conforme explana Aguiar (2008, p.15):

É neste contexto que surgem as ouvidorias, órgãos situados dentro da própria empresa, que recebam a queixa individual dos empregados e garantam o anonimato e o sigilo do queixoso e das denúncias formuladas. O acesso a este setor deve ser viabilizado não só pessoalmente, mas também através de correio eletrônico e contato telefônico, para que assim, sinta a vítima do mobbing mais conforto e segurança para denunciar o problema vivenciado. Para o sucesso desta medida, é mister que os integrantes da ouvidoria gozem de independência de atuação e que possam intervir imediatamente no caso de denúncias de violência psicológica cometidas no ambiente de trabalho. O ideal é que a ouvidoria seja composta por uma equipe multidisciplinar, com profissionais de diversas áreas, principalmente psicólogos que ofereçam tratamento adequado à vítima, a fim de recuperar os danos que a violência psicológica perpetrada pelo agressor já possa lhe ter ocasionado. Paralelamente ao tratamento adequado conferido à vítima, ao se detectar o problema, é importante que tenha início uma divulgação das nefastas conseqüências do fenômeno para a empresa, uma intensa fiscalização para impedir novas ocorrências e a punição exemplar dos agentes agressores identificados. Além da implantação de uma ouvidoria, outra medida que também nos parece eficaz é a instituição de núcleos de mediação, onde o mediador, um terceiro imparcial, preferencialmente profissional da área da psicologia, auxiliará no conflito existente, aconselhando os envolvidos. Este mediador deverá gozar da independência necessária para exercer seu papel, possuir bom sentido de escuta e uma sensibilidade à problemática do assédio moral no ambiente de trabalho, repassando aos envolvidos segurança e imparcialidade em sua atuação. Para que a eficiência desta medida não seja comprometida, urge que as informações obtidas e os encontros designados para o gerenciamento do conflito sejam mantidos na confidencialidade, longe do alcance de curiosos e livre de comentários maldosos e impertinentes de colegas insensíveis ao problema.

A prevenção externa, também tem grande relevância no cenário de combate ao assédio moral nas relações de trabalho. Os sindicatos contribuem com a

divulgação, fazendo com que as informações cheguem a alcance da maioria, conscientizando os trabalhadores e combatendo essa violência, elaborando cartilhas, com ilustrações explicativas, frases, conceito, consequências, modo de prevenção, onde procurar ajuda, tratando com linguagem de fácil entendimento.

Além disso, os sindicatos também tem a possibilidade de inserir cláusulas específicas versando sobre assédio moral em acordos e dissídios coletivos, vedando, responsabilizando ou impondo multas as empresas que pratiquem ou permitem que seja praticado o assédio moral no seu ambiente.

O trabalhador que é assediado moralmente pode, em decorrência dessa agressão, acometer-se de moléstias, as quais poderão ser definidas como doenças ocupacionais. Sendo assim, percebe-se que o assédio moral ocasiona moléstias que podem constituir acidente de trabalho e, desta maneira, percebe-se que esse fenômeno também deve ser abordado no âmbito do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), os quais são responsáveis em proteger a saúde e a integridade dos trabalhadores.

Desta forma, tanto a CIPA como o SESMT devem elaborar mecanismos de prevenção e redução do assédio moral no ambiente de trabalho, implantando programas para combater essa violência e assim, promover um ambiente laboral sadio e seguro.

Por fim, devemos destacar também a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), o qual tem atuado constantemente para combater a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, até mesmo pelo fato dele ter legitimidade para atuar na prevenção, diminuição e extinção de riscos à saúde e a integridade do trabalhador. O MPT tem atuado com procedimentos tanto no âmbito extrajudicial como no judicial, como pode-se ver no exemplo na reportagem do Consultor Jurídico (2006):

A Ambev — Companhia Brasileira de Bebidas foi condenada a pagar R\$ 1 milhão de indenização por assédio moral coletivo. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Rio Grande do Norte), que considerou que a empresa praticava o assédio contra os empregados que não atingiam a cota de vendas. A indenização deve ser paga para o Fundo de Amparo ao Trabalhador. A ação por dano coletivo foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, que apontou a prática de condutas atentatórias à dignidade dos trabalhadores. Segundo o MPT, os trabalhadores que não atingissem as metas de

ventas eram punidos e obrigados a passar por situações vexatórias, como o impedimento de sentarem durante as reuniões, a obrigação de dançar na frente dos outros e de usarem camisas com dizeres ofensivos. Em seu voto, a relatora, juíza Joseane Dantas dos Santos, considerou que "a situação constrangedora a que foram submetidos os empregados da recorrente é, por si só, suficiente para justificar a intervenção do Ministério Público do Trabalho, a fim de coibir tais procedimentos, bem como para o deferimento da indenização por dano moral postulada". A empresa já havia sido condenada pela primeira instância.

Portanto são várias as formas como a empresa pode atuar no combate a esse mal, podendo tomar desde medidas mais simples, a medidas mais complexas. Além disso, vários órgãos no âmbito externo a empresa também podem e devem atuar junto com está para combater o assédio moral nas relações de trabalho e preveni-lo.

5 CONCLUSÃO

Ao longo de toda a monografia foi visto os principais aspectos do assédio moral no ambiente de trabalho, dando destaque aos voltados a caracterização dessa violência, para que assim ela possa ser reconhecida, e aos voltados a demonstrar as suas mais variadas consequências.

O assédio moral nas relações de trabalhado é tão antigo quanto o trabalho, estando presente neste ambiente desde os tempos mais remotos, porém, foi a partir das últimas décadas que ele se tornou mais conhecido, sendo objeto de estudos e pesquisas, destacando sua importância e relevância. Isso, em decorrência do elevado número de casos que se passou a ter conhecimento da referida violência e das suas consequências desastrosas no meio ambiente de trabalho.

O cenário econômico mundial de globalização, do capitalismo, tem transformado o ambiente de trabalho em lugares extremamente competitivos, e menos humanos, prevalecendo o individualismo, o atingimento de metas, e o distanciamento entre as pessoas.

A presença da crise econômica agrava ainda mais o fenômeno. Por exemplo, o atual momento vivido no Brasil, de crise econômica, pressiona o mercado de trabalho gerando demissões em massa, fechamento de estabelecimentos comerciais, dentre outras consequências, criando um desconforto geral entre empregados e empregadores. Desta forma, o clima de medo, instabilidade e preocupações é cada vez maior, dando margem a um crescente número de casos de assédio moral, uma vez que os empregados se submetem a quaisquer situações para que possam manter-se empregados.

O assédio moral consiste em uma violência perversa e degradante, podendo ocorrer por meio de ações, omissões, gestos, palavras ou escrito, ocorrendo os ataques de forma frequente e repetitiva, no intuito de atingir a autoestima da vítima, com situações humilhantes e vexatórias, as quais afetam a sua dignidade, e sua integridade física e psicológica.

Dessa forma, concluímos que a prática do assédio moral, na qual o assediado se vê por várias vezes submetido a situações humilhantes e constrangedoras, viola diretamente um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, qual seja o princípio da dignidade da pessoa humana e, além dele, fere os direitos de personalidade e outros princípios previstos constitucionalmente. Sendo assim, a

Constituição Federal de 1988 passa a ser um dos principais meios de tutela jurídica do assédio moral, juntamente com outras normas infraconstitucionais.

Essa tutela jurídica do assédio moral baseada na constituição e em outros dispositivos constitucionais, ocorre devido ao fato de no Brasil ainda não existir uma legislação nacional específica sobre o assunto, existindo no ordenamento jurídico brasileiro apenas leis municipais e estaduais a abordarem o tema, e ainda, limitado aos funcionários públicos. Além disso, encontra-se em tramitação alguns projetos de lei que buscam combater o assédio moral no ambiente de trabalho, inclusive transformando-o em crime.

Ao decorrer do trabalho foi visto a necessidade de uma legislação acerca do tema, não só para a vítima se sentir mais protegida, mas também para que o assédio moral alcance uma maior visibilidade, chegando ao conhecimento de toda a sociedade, em que as vezes muitas pessoas já viveram ou presenciaram cenas de assédio no seu trabalho, mas não sabiam e, para que além disso, possa ser melhor tratada a matéria, demonstrando inclusive os critérios em relação à indenização, por exemplo.

Foi visto que a responsabilidade civil, subjetiva ou objetiva, em decorrência da prática do assédio moral no ambiente de trabalhado geralmente recai sobre o empregador, uma vez que este é o responsável por manter um ambiente de trabalho saudável, harmônico e seguro.

Podemos concluir que o assédio moral deve ser compreendido com a gravidade que possui e com as consequência drásticas e nefastas que ocasiona, atingindo tanto a vítima, como indiretamente a empresa, o Estado e a sociedade. A melhor forma de combater o problema é mediante políticas de prevenção e proteção, com a sua divulgação, dando maior visibilidade ao assédio moral, através de atitudes que possam ser tomadas pela empresa, sindicatos, MPT, dentro outras entidades, e também pelo Estado.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral**: problema antigo, interesse recente. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23353-23354-1-PB.pdf>>. Acesso em: 03 de agosto de 2016.
- AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>>. Acesso em: 27 de julho de 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 28 de julho de 2016.
- _____. **Decreto-lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 27 de junho de 2016.
- _____. **Decreto-Lei n. 2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em 20 de julho de 2016.
- _____. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em 17 de julho de 2016.
- _____. **Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 17 de julho de 2016.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do TEM. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://www.eln.gov.br/opencms/export/sites/eletronorte/ouvidoria/assedioMoral.pdf>>. Acesso em: 10 de agosto de 2016.
- CARVALHO, Luciana. **6 Casos de Motivação que Viraram Assédio Moral**. Revista Exame, [S.L.], 24 de fevereiro de 2011. Disponível em:

<<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/6-casos-de-motivacao-que-viraram-assedio-moral>>. Acesso em: 13 de agosto de 2016.

CONSULTOR JURÍDICO. **Ambev deve pagar R\$ 1 milhão por assédio moral coletivo**. [S.L], 23 de agosto de 2006. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2006-ago-23/ambev_pagar_milhao_assedio_moral_coletivo>. Acesso em: 7 de agosto de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral – a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2000.

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

_____. **Assédio Moral no Emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MICHAELIS UOL. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/>>. Acesso em: 19 de julho de 2016.

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

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O Assédio Moral no Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NPIiRQqDxIwJ:www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do%3Fevento%3DBaixar%26idArquivoAnexo%3D1465383+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-ab>. Acesso em: 27 de julho de 2016.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/livro-digital,e-book-assedio-moral-no-trabalho,22743.html>>. Acesso em: 06 de agosto de 2016.