



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

WELLINGTON BERNARDO DE FREITAS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO

**CAMPINA GRANDE-PB
2017**

WELLINGTON BERNARDO DE FREITAS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Paulo Esdras Marques Ramos

**CAMPINA GRANDE-PB
2017**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

F862a Freitas, Wellington Bernardo de.
Assédio moral nas relações do ambiente de trabalho
[manuscrito] : / Wellington Bernardo de Freitas. - 2017.
41 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências
Jurídicas, 2017.

"Orientação : Prof. Me. Paulo Esdras Marques Ramos,
Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Dano Moral. 2. Relações de Trabalho. 3. Leis do
Trabalho.

21. ed. CDD 344.01

WELLINGTON BERNARDO DE FREITAS

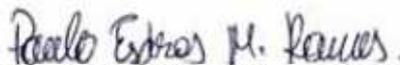
ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

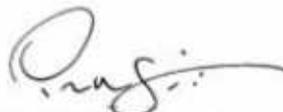
Área de concentração: Direito Público e Privado.

Aprovada em: 12/12/2017.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Paulo Esdras Marques Ramos (orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Plínio Nunes Sousa
UNESC



Prof. Me. Amilton de França
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A Deus, que tem me sustentado cada manhã, aos meus mestres que me apoiaram em partilharam de seu conhecimento, a minha família e especialmente minha esposa que me apoiou e passou a entender minha ausência quando precisei me dedicar a este trabalho. A todos que me ajudaram diretamente e indiretamente, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

À Deus, por que sem ajuda Dele nada disso seria possível, que me escutando tantas vezes em oração me deu força me tem sustentado até agora.

A cada um de minha família, que compartilhou comigo momentos difíceis e sempre esteve ao meu lado me dando apoio.

Ao meu pai Francisco Pereira de Freitas (*in memoriam*), pelos ensinamentos guardados no meu coração me fizeram uma pessoa melhor a cada dia e me enchem de saudades dos seus bons conselhos.

A minha mãe Teresinha de Jesus Bernardo de Freitas, pelos momentos de afeto, companheirismo e torcida especial para que esse momento pudesse acontecer.

A minha querida esposa Ruth de Farias Lucena Freitas, que estava sempre torcendo, apoiando e estando do meu lado como adjutora constituída por Deus, e pacientemente me dava força nesses dias difíceis.

Ao meu mestre e Prof. Paulo Esdras Marques, pela paciência, ajuda e ensinamento o qual honra o dom do ensino. Meu mais sincero agradecimento professor.

Ao todo o corpo docente da UEPB, pela presteza e atendimento quando nos foi necessário.

“A moral consiste em fazer prevalecer os instintos simpáticos sobre os impulsos egoístas”.

Auguste Comte

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo à abordagem do assédio moral nas relações do ambiente de trabalho, estudando a sua gênese histórica tratando de forma científica o conceito de assédio moral e seu alcance mundial e nacional nas discussões sociais a respeito do tema abordando com clareza as suas influências diretas no ambiente de trabalho podendo gerar essa violência psicológica ao trabalhador nessa crescente onda acediosas herdada do passado. Também analisar de forma criteriosa os institutos jurídicos que circundam o tema na atualidade e quais são as formas cabíveis para se caracterizar o crime cometido pelo assediador, estudar as formas punitivas e seus danos casuísticos a vítima que sofreu o assédio moral trazendo um estudo de seus agentes ligando as relações de trabalho especificando e quais as ações de cada um deles, destacando os prejuízos causados pelo assédio moral e seus danos juridicamente tutelados pelas leis vigente do país. Muito embora essa forma de assédio seja de cunho psicológico o seu acompanhamento doutrinário a cada dia tem se renovado a respeito do assunto, seja por meio jurisprudenciais ou clínicos, visto que poderá acarretar muitos problemas de saúde o assédio moral é mais que um simples desvio ético moral na nossa ótica é um comportamento criminoso que tem a intenção direta de obter vantagens em cima do trabalhador. Os principais órgãos responsáveis como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), têm contribuído e muito na busca de eliminar essas ações abusivas no ambiente de trabalho no mundo inteiro, mas ainda se nota que a legislação brasileira ainda está se arrastando comparando com leis que versam do assédio moral a nível federal. O assédio moral necessita de um ordenamento jurídico que assegure ao trabalhador o direito de ter seu dano reparado pelo assediador, e que pelos meios legais esse sujeito ativo venha a ser punido, que passa a adotar essa prática como hábito obtendo vantagens impossíveis de se calcular. Por se tratar de um crime muitas vezes realizado as escondidas entre os sujeitos existindo a dificuldade de se obter provas em defesa do trabalhador e no ordenamento jurídico é algo muito difícil de tutelar sem uma lei que os norteie uma punição devida e a reparação ao dano desse trabalhador que sofre de assédio moral.

Palavras-Chave: Assédio moral. Relação de trabalho. Leis do trabalho

ABSTRACT

The present work has the objective of approaching the bullying in the relations of the work environment, studying its historical has its origin, treating scientifically the concept of bullying and its world and national reach in the society's discursions on the subject, with a clear focus on its direct influences in the work environment which may generate this psychological violence to the worker in this growing wave of harassment inherited from the past. Also to analyze with careful way the legal institutes that guide the subject nowadays and what are the appropriate ways to characterize the crime committed by the stalker, to study the punitive forms and their casuistic damages the victim who suffered the moral harassment bringing a study of their agents linking the labor relations specifying what the actions of each one of them , highlighting the damages caused by bullying and its damages legally protected by the laws in force in the country. Although this form of harassment is psychological in nature, its daily doctrinal accompaniment has been renewed on the subject, whether through jurisprudence or clinically, since it can cause many health problems, bullying is more than a simple ethical deviation moral in our eyes it would be a crime behavior that has the direct intention of obtaining advantages over the worker. The main responsible bodies, such as the Ministry of Labor and Employment (MLE) and the International Labor Organization (ILO), have contributed greatly to the elimination of such abusive actions in the workplace worldwide, but it is Brazilian law is still creeping in comparison with laws that deal with bullying at the federal level. Bullying requires a legal system that assures the worker the right to have his / her damage repaired by the harasser, and that by legal means this active subject will be punished, who will adopt this practice as habit, obtaining advantages impossible to calculate. Because it is a crime often carried out hidden among subjects, since it is difficult to obtain evidence in defense of the worker and in the legal system, it is very difficult to protect without a law that directed a punishment due and reparation to the each worker that suffers from bullying.

Keywords: Bullying. Work relationship. Labor laws

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O INÍCIO DO ASSÉDIO MORAL	11
2.1 O período escravista do assédio moral	11
2.2 O período de servidão do assédio moral	12
2.3 As corporações e os ambientes hostilizados	13
2.3.1 <i>Ambientes hostis para o trabalho nos dias atuais</i>	14
2.4 As relações de trabalho e sua evolução no ambiente corporativo	15
3 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	19
3.1 Conceituando e classificando o assédio moral	19
4. O ASSÉDIO MORAL NA CONTEMPORANIEDADE	24
4.1 As nomenclaturas utilizadas no assédio moral	25
5 ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	27
5.1 O Assédio Moral no direito comparado	32
5.2. Os sujeitos do assédio moral	34
5.2.1 <i>O sujeito ativo ou agressor</i>	34
5.2.2 <i>O sujeito passivo ou assediado</i>	35
5.2.3 <i>Os espectadores do assédio moral</i>	35
5.3 Os meios de provas no assédio moral	36
5.3.1 <i>A prova dos fatos</i>	37
6 CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho acontece quando um trabalhador está sujeito a atos susceptíveis de sacrificar, humilhar e ameaçar ou diminuir a sua autoestima. O comportamento do assediador pode trazer riscos para a saúde física e mental e, em muitos casos o assediado abandona seu posto de trabalho. Esse comportamento do assediador deve-se a um abuso de poder ou ao seu uso indevido e decorrem dentro das organizações trazendo inúmeros prejuízos.

O assédio moral tem sido objeto de pesquisa e grande preocupação, em várias ciências como na psicoterapia, na medicina do trabalho, na sociologia e, também, entre os juristas, devido ao aumento de sua incidência e suas consequências por ele provocadas.

Essa forma de terrorismo psicológico é uma tendência global atingindo todos os setores de trabalho no mundo, percebe-se que sempre existiu essa coação sofrida por parte do trabalhador nas relações sociais e laborais, o ser humano desde dos primórdios foi submetido a maus tratos degradante e desumanos durante toda história em relação a seus superiores. O assédio moral de maneira sorrateira e silenciosa existiu em sua forma anônima meados da década de 80, e durante o seu surgimento varias nomenclaturas foram criadas para caracterizar essa violência psicológica, nome como Mobbing, Bullying, Bossing, harassment, madogiwazoku que é uma espécie de assédio mais severo, porem independente dos nomes ambos trazem danos ou traumas que muitas vezes a vítima não é reparada.

Na busca pela compreensão do fenômeno do assédio moral dentro das organizações no mundo do trabalho, levantam-se várias questões: Como acontece? Quem são as vítimas? Quem são os agressores? Quais as consequências? Como nos defendermos? Que proteção legal existe?

Dada a preocupação com os danos sociais e psicológicos que o assédio moral causa aos trabalhadores, tanto nas empresas de iniciativa privada como nas públicas, é que algumas já desenvolveram um código de conduta com o propósito de inibir a prática de tais constrangimentos e humilhações sofridos pelos trabalhadores.

Existe uma necessidade eminente que a sociedade tome conhecimento do assédio moral, e conheça as suas causas, suas características, os danos e efeitos que o mesmo causa aos trabalhadores e por isso, faz-se necessário conhecer as prevenções e as legislações cabíveis para que se possa detectar e combater esse mal.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O INÍCIO DO ASSÉDIO MORAL

Para o desenvolvimento do respectivo tema aventado neste trabalho, se faz necessário de antemão o estudo da gênese nas relações de trabalho, e todo o processo de evolução até o seu surgimento, e de uma forma histórica identificar os primeiros traços do assédio moral.

O corrente capítulo terá como ponto inicial nortear algumas noções que relacionam o dispositivo temático ao fato acontecido durante seu processo histórico, e nesse viés esclarecer possíveis circunstâncias onde protagonizaram o assédio nessas instituições corporativas de trabalho nos dias atuais.

2.1 O período escravista do assédio moral

A necessidade do trabalho se deu originariamente, quando o homem primitivo para obter o seu sustento alimentar seria necessário se utilizar de caças ou pescas, e com o surgimento dessa necessidade começou a fabricação de armas e instrumentos para a sua proteção, com os recursos que lhe eram possíveis utilizava de pedras lascadas que prendidas a ossos de animais mortos, produziam lanças, machados que facilitavam a caça de animais selvagens e ao mesmo tempo se defender de possíveis ataques. Os homens eram divididos em tribos ou grupos e esses confrontos muitas vezes eram travados até a morte, e com o passar dos anos foi notado que seria mais útil para a tribo, apenas ferir o oponente para futuramente tornar esse vencido um escravo e nessas condições usufruir da mão de obra escravizada ou mesmo usar como moeda de troca obtendo de forma mercantil alguma vantagem e foram diante desse cenário escravista que se desenvolveu as primeiras formas de trabalho.

Segundo Martins (2000). “o trabalho não tinha significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas a outras pessoas.”

E com esse entendimento escravista a escravidão alcançou todos os continentes e essas ações de imposição, de superioridade e coação ao escravo se tornou como ferramenta usual sistema de trabalho entre senhor e escravo.

2.2 O período de servidão do assédio moral

O sistema feudal se originou em meados do século IV, logo após as ocupações bárbaras europeias, essa forma de organização social e político eram regidas por condições servo-contratuais (servis). Esse tipo de servidão era uma forma laboral trocada pela fidelidade e proteção militar ou política, e de forma degradante era prestado algum trabalho aos senhores donos de feudos (pedaços de terras) ou alguma fonte de renda concedida por um suserano (senhor) ao vassalo (súdito).

Toda forma econômica era por meio da agricultura e pecuária, e quem era o dono da terra se tornava o detentor de todos os direitos. O trabalho era tido como uma forma de castigo, e por conta disso que os nobres não exerciam tal função, e nesse contexto os servos utilizavam de suas terras para produzir seu sustento e como formas de troca também davam sua produtividade agrícola para o suserano.

Em sua obra Instituições do Direito do trabalho Arnaldo Sussekind relembra essa organização de trabalho. "a servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho, em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade".

Esses vassalos “camponês” eram na verdade escravos, porém não poderiam exercer atividade de trabalho em outras plantações com liberdade sem que o suserano lhes desse autorização, que seria uma espécie de licença era paga pelo servo, além dessa licença eram também cobrado impostos elevados sobre o direito de herança dos animais, objetos pessoais ou o uso dos pastos pelos animais, e mediante esses impostos eram subtraído todos os bens desse trabalhador.

Essa forma de servidão tem semelhança tão atenuada com a escravidão que os suseranos podiam utilizar desses escravos para fins de guerra, onde eram obrigados a servir em confrontos para ocupação de outros territórios, esses servos também eram cedidos por meio de um acordo contratual a donos de fabricas ou oficinas medievais para trabalharem muitas vezes apenas pelo alimento.

Sem dúvida que a exploração do trabalho e a coação moral eram utilizada ao extremo pelos suseranos, que de forma hostil utilizava-se de seus cargos para obterem serviços e rendimentos de seus trabalhadores escravizados por meio de um sistema “legalmente” constituído por um regramento que existia na época.

2.3 As corporações e os ambientes hostilizados

As corporações oficiais ou guildas foram espécies de associações surgidas em meados do século XII na Idade Média, elas surgiram com o intuito de regulamentar o processo de produção manual de produtos nas povoações da época. Esses povoados por meio dessa manufatura artesanal eram constituídos de hierarquias que se destinavam como: mestres, oficiais e aprendizes, que através dos mesteirais (aprendizado artesão) era tido o controle das técnicas produtivas de mercadorias pelo produtor. As guildas (associações) eram constituídas de profissionais qualificados para o trabalho em uma função específica que eram organizadas em corporações e de forma sistemática se defendia e negociavam com eficiência suas atividades. Tinham como destaque as corporações dos construtores e dos artesãos, onde só seria possível o trabalho nessas corporações se fosse devidamente qualificado, a exemplo do padeiro, carpinteiro ou comerciante, ou seja, era preciso ser membro corporativo.

Se a regra de corporação fosse quebrada poderia ocorrer o risco de exclusão social e a posteriori a sua expulsão do povoado.

As ideias corporativas eram um modo instigante para o crescimento produtivo, onde os comerciantes manufatureiros cada vez obtinham lucratividade e que lhes rendia um acúmulo de capital cada vez maior, mediante esse acúmulo de riqueza uma nova classe surgia sendo conhecida como a burguesia. Que detinham de forma organizada o controle comercial e legislativo dessas organizações que tinham o a obrigação de evitar concorrências entre trabalhadores locais ou de outras localidades, com visibilidade na adequação produtiva do consumo local, fixando preços e controlando a qualidade de mercadoria e seus insumos e consequentemente fixava os salários e as horas de trabalho.

Mesmo não existindo uma autonomia, o trabalhador mantinha uma relação de exclusividade com seu senhor em troca de moradia, alimentação ou alguma forma de proteção por parte de seu senhor passando a trabalhar de ofício corporativo/profissional.

Essas empresas corporativas evoluíam criando suas próprias leis, e para que isso pudesse acontecer recebia total apoio e privilégios dos governantes que tinham intenções diretas no enfraquecimento dos senhores de terras, que obtinham até mesmo descontos nos impostos que eram trocados por serviços prestados ao governo e com tantas regalias, as corporações passariam a explorar seus trabalhadores, que estipulava jornadas de trabalhos extensos com pequenos intervalos para alimentação, fixando taxas elevadas aos pais dos aprendizes, com total liberdade comercial para a elevação de preços dos produtos e formando uma nova forma branda de escravização, que futuramente geraria protestos, rebeliões e

movimentos classistas dos operários que dariam surgimento as greves de classes trabalhadoras. Em todo esse processo histórico é notado a divisão hierárquica criada com o sentimento não apenas de ordem de serventia, mas como um poder sobre o mais fraco, e este sendo obrigado a cumprir fielmente as ordens de seu superior.

Só com o advento da Revolução Francesa que surgiu a liberdade contratual, que visava suprir as organizações e permitir a liberdade trabalhista.

2.3.1 Ambientes hostis para o trabalho nos dias atuais

São diversas as razões que contribuem para o trabalhador se deparar em um “ambiente hostil”, vale ressaltar que existe uma pressão mais elevada quando o trabalhador passa a fazer parte das organizações, e na maioria das vezes já são providas de um ciclo corporativo onde a contratação de um novo funcionário poderá fazer com que ele seja vulnerável ao seu superior a ponto de ser analisado a um crivo extremo, passando a observar postura, seu modo de vestir, suas atitudes, sua capacidade técnica e principalmente a sua competência comportamental.

Por conta disso o “novo” funcionário já inicia no ambiente corporativo com uma pressão psicológica fragilizada, e o assediador muitas vezes se utilizam dessa ferramenta para obter vantagens e meios de manipulação, essas atitudes podem continuar por muito tempo até mesmo após o trabalhador ser capacitado a exercer sua função, mas o critério hierárquico e perseguidor do assediador podem continuar aumentando e por medo muitas vezes de não perder o emprego o assediado é obrigado a suportar esses maus tratos psicológicos e morais.

No ambiente laboral as hostilidades por parte dos superiores hierárquicos são mais comuns do que se pode imaginar, em um espaço formado por níveis altíssimos de cobrança, onde produzir, obedecer e obter resultados é mais que “obrigação” do trabalhador na visão do corporativismo moderno.

No âmbito jurídico a cada dia tem aumentado os litígios nesse sentido, a 6º Turma do Tribunal Superior do Trabalho jugou um Recurso de Revista se posicionando claramente contra esses ambientes hostis.

Tribunal Superior do Trabalho TST – Recurso de Revista: RR 1221005020085040030.

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. TRANSTORNO DEPRESSIVO RECORRENTE E TRANSTORNO DE ADAPTAÇÃO. NEXO CAUSAL. AMBIENTE DE TRABALHO HOSTIL.

Demonstrando que a reclamante foi acometida por Transtorno Depressivo Recorrente e Transtorno de Adaptação (dano), por atitudes hostis do superior hierárquico no ambiente de trabalho (nexo causal/concausal), que não foram coibidas pela reclamada (culpa), é devido à indenização por dano moral. Recurso de Revista conhecido e provido.

A influência do ambiente hostilizado pelo assediador poderá acarretar uma gama de problemas psíquicos e físicos para o assediado, problemas como a depressão, ansiedade, e estresse são frequentes nesses ambientes. No início do ano 2013, o juiz da 3ª Vara do Trabalho de Taquara (RS), estabeleceu que uma loja de departamentos, que atua na cidade, e indenizasse uma vendedora no valor de R\$ 20 mil reais por danos morais. O motivo foi o quadro depressivo grave que ela apresentava, onde foi constatado por meio de um laudo assinado por um profissional de psicologia indicado pela Justiça. Contra a decisão não cabe recursos. Segundo a decisão judicial, a funcionária desenvolveu o problema por conta das condições de trabalho a que era submetida.

Esses males ocasionados por ambientes hostis nas organizações surgem com frequência em registros de afastamento do trabalho. Segundo dados do INSS (Instituto Nacional de Segurança Social), em 2013, aconteceram 61.044 casos dessa natureza. A OMS (Organização Mundial de Saúde) estima que, nas próximas décadas, a depressão será a doença mais comum no mundo, com fator predominante para pessoas que trabalham em ambientes hostilizados, chegando a superar outras doenças como o câncer, e problemas cardiovasculares.

O assédio moral ganha um aliado muito forte nas relações de trabalho, quando o ambiente é susceptível a hostilidade, essa junção de ambiente hostil e assédio moral caminham lado a lado nos abusos relacionados com o trabalho em nível global.

2.4 As relações de trabalho e sua evolução no ambiente corporativo

A princípio o Estado e sua forma de governo eram regidos com uma autonomia legislativa própria e autoritária, mas com o advento dos conflitos surgidos por parte das diversas classes e organizações, o Estado se viu pressionado a intervir em todos os ramos do Direito, e, sobretudo nas relações de trabalho.

A disparidade era evidente por que em um polo se encontrava o patrão que detinha a propriedade industrial e os meios produtivos e no outro polo estava o trabalhador sujeito a uma autoridade chefiada, onde recebia muitas obrigações e tinha que realiza-las. Mediante a

essas condições a legislação passaria a regular normas mínimas entre patrão e empregado, e em especial a convivência social que de alguma forma melhora nas condições de trabalho e passariam a receber diretamente impostos pelos trabalhadores e pelo aumento produtivo. E assim a ótica a respeito do trabalhador passaria a ser um indivíduo importante para o crescimento social e não mais um objeto de produção. Nisto mundialmente se daria início às constituições que garantiria as normas de interesse social e a defesa da pessoa humana que a partir desse momento passaria a ter garantidos os seus direitos fundamentais.

Todos os âmbitos sociais vislumbravam o papel importante do trabalhador como componente social fundamental, e foi nesse movimento valorativo que a igreja se posicionou em favor do trabalhador sendo decisivo em afirmar que não existiria capital se não existisse trabalho, e não teria como existir o trabalho sem a presença do capital. Como afirma Martins (2000) , ao reportar o trecho da carta do Bispo de Anne, p. 37.

[...] a legislação moderna nada fez pelo proletário. Na verdade, protege sua vida enquanto homem; mas o desconhece como trabalhador; nada faz por seu futuro, nem por sua alimentação, nem por seu progresso moral.. “O trabalho dignifica pessoalmente o homem merecendo valoração”.

Com a nova legislação constitucional que contagiava o mundo e limitando a jornada trabalhista e como este trabalho deveria ser exercido, e por conta disto futuramente esta lei maior ia restringindo o trabalho infantil, o descanso nos fins de semana, a exploração do trabalho feminino, o resguardo materno, o piso salarial mínimo, os direitos a sindicalização e protestos quanto a irregularidades da lei, as formas indenizatórias na dispensa do trabalhador, a seguridade social e a proteção trabalhista e uma diversidade que perduram até os dias atuais condizentes a relação de trabalho.

Mas nem por isso o trabalhador não deixou de ser explorado, muitas vezes de forma ilegal e até mesmo por alguns erros da lei mesmo foi submetido a injustiças no curso do tempo, visto que muitas vezes a superioridade hierárquica prevalecia e muitas vezes eram retirados diretos desse trabalhador pela questão de escassez de trabalho e a concentração de poder a poucas organizações trabalhistas.

Aqui no Brasil esse processo evolutivo se iniciou com a necessidade de liberdade do exercício de ofício e profissões, com a vigência constitucional de 1824, especificamente no seu artigo 179, XXV, onde foram abolida as corporações de ofício. E sequencialmente veio a lei do Ventre Livre dando a libertação de filhos que eram nascidos de escravos, que a posteriori daria inicio a lei conhecida como Saraiva em homenagem à feita de José Antônio

Saraiva ministro do império brasileiro e responsável pela primeira reforma eleitoral do país. O Brasil foi impulsionado para a criação de leis trabalhistas mediante a tantas revoluções acontecidas nos países europeus e por questões relevantes ao acontecimento da primeira Guerra Mundial e o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Mas só com o advento da constituição brasileira de 1934 que influenciada pelo constitucionalismo social foi quem em específico tratou melhor sobre o Direito do Trabalho.

Sérgio Pinto Martins ressalva em sua obra que: “A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições.”. E foi por meio da CF/1937 que a competência de julgar as relações de trabalho passaria a ser do Tribunal do Trabalho com o objetivo direto de evitar o entendimento entre trabalhadores e empregadores diretamente. E devido a este processo de transição o direito a greve e o lockout ficaram assegurado com a visão de que seria recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses produtivos do país. Devido essa crescente e desordenada criação de leis, se viu necessário que existisse a unificação dessas leis dispersas e por consequente foi editado um Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943 que passaria a aprovar a consolidação das leis de trabalho (CLT).

Ainda nesse período foram observado algumas atitudes de abuso ao excesso de autoridade por parte das pessoas que tinham cargos mais elevados que as outras, e que já se via em tempos remotos sem que seguisse um padrão de anormalidade pois com frequência se tinha notícia desses fatos de abusos.

Com o advento da promulgação da Constituição Federal de 1988 que tinha a inclusões de direitos trabalhistas e direitos sociais expressos, que garantia direitos fundamentais e se colocava mais clara aos direitos nas relações de trabalho a nível coletivo. O que se tem observado é uma crescente tendência de criações de leis com o objetivo de regulamentar ou diminuir os conflitos nas relações de trabalho. Amaury Mascaro Nascimento em sua obra Curso de direito do trabalho (2004) deixa claro que:

"Cresce a tendência para uma modificação. No lugar de uma CLT ampla, mas que não cobre a realidade atual das relações de trabalho, uma lei geral do trabalho com um quadro de direitos básicos, imperativos, genérica para o trabalhador hipossuficiente, integrando trabalho eventual, autônomo e o trabalho para subordinado.

O anseio da segurança jurídica sempre foi constante para o trabalhador, que diante de muitas lutas veio conquistando direitos e garantias, mas devido à escassez e o risco do desemprego no país, o trabalhador sempre foi alvo de abusos ou opressões diante do

empregador, essa relação sempre teve um cenário diferente ao que as leis exigiam, e só temos certeza disso que nos deparamos aos inúmeros processos trabalhistas que a cada dia tem crescido pelo não cumprimento das leis vigentes.

Segundo Zanetti (2010) que faz ressalvas no processo histórico do assédio moral ele deixa claro que existiu todo um processo de estudo científico para se chegar ao que entendemos hoje como assédio moral.

É importante saber que o assédio moral é resultado de um estudo científico realizado inicialmente por Heiz Leymann e seu grupo de trabalho, através de entrevistas com pessoas, onde foram analisados certos fatos ocorridos no ambiente de trabalho e seus efeitos sobre a saúde de cada uma delas. Para que serve está constatação? Serve para demonstrar que um julgamento de uma pessoa que se diz assediada, sem prova de problemas em sua saúde, por exemplo, não é assédio, pode ser um dano moral decorrente de situação vexatória, por exemplo, mais não é assédio, porque o assédio traz reflexos na saúde psíquica e/ou mental do assediado. Esta sustentação esta baseada nos estudos científicos realizados pelos precursores da tese do assédio moral, como o doutor Klaus Niedl, da Universidade de Viena, autor da primeira tese de doutorado sobre o *mobbing*,³ o doutor em psicologia do trabalho, Heiz Leymann, pela médica Marie- France Hirigoyen, pelo italiano Harald Ege e pelo alemão Dieter Zapf, os quais por volta dos anos 80 e 90 contribuíram para o aprimoramento da teoria do assédio moral no ambiente de trabalho⁴ na Europa, a qual vinha sendo objeto de alguns estudos já, através de certos artigos que eram publicado de forma esparsa. O estudo científico e sua teorização são novos, porém o problema do assédio não. Existem histórias deste os tempos da bíblia.

Observa-se que sempre existiu o assédio moral, Zanetti (2010) se o utiliza da afirmação de outro renomado professor Fiorelli (2008), onde discorre que desde dos tempos bíblicos o assédio moral de forma indireta se caracterizava. Zanetti também faz ressalvas que por questões vexatórias o assédio moral passaria a ser caracterizado como dano moral ganhando assim uma característica punitiva e tipificada pelos códigos penais, seja no Brasil e no na maioria dos países no que tange ao ordenamento jurídico internacional .

3 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com um olhar voltado ao passado, se observa que o assédio moral sempre existiu nas relações humanas desde os tempos remotos na história, mas é na atualidade que o assédio moral passou a serem estudado e dado à devida preocupação jurídico/social, os principais meios doutrinários, jurídicos e jurisprudenciais, são as principais formas de resolução dos conflitos que a justiça do trabalho tem-se utilizado nos dias atuais.

Atualmente o assédio moral é caracterizado como sendo um meio pelo qual se usa a coação estabelecida em algum tipo de relacionamento e que tenha sustentação em alguma desigualdade social ou alguma base abusiva de autoridade. E mediante este fato carecer de alguma força autoritária é que se faz tão presente nas relações de trabalho e tendo maior destaque nas relações empregatícias. Visto que existe doutrinariamente uma diferenciação entre trabalho e emprego.

3.1 Conceituando e classificando o assédio moral

Se tratar do conceito de assédio moral, é algo muito complexo na visão doutrinária pelos diversos posicionamentos autorais, mais ambos os conceitos doutrinários sempre se criam um nicho com a relação de abuso de poder, o egocentrismo autoritário e toda forma coercitiva de imposição de uma obrigação ao trabalhador para que ele se submeta as vontades do assediador.

Segundo Zanetti (2010) que define assédio moral de forma científica e sequenciada o que seria esse terrorismo psicológico nas relações de ambientes do trabalho.

O assédio moral se caracteriza pelo constrangimento doloso, reiterado, que o agente faz com relação à vítima, visando a sua humilhação ou até um pedido de demissão. Os primeiros estudos sobre o assédio moral foram realizados inicialmente de uma tese médica, através de anos de estudos realizados na Suécia pelo médico psiquiatra alemão Heinz Leymann, este foi o "pai do assédio moral". Posteriormente ela foi desenvolvida na França pela médica psiquiatra Marie-France Hirigoyen e bem estudada por Herald Ege na Itália. (ZANETTI, 2010).

A abordagem ampla sobre o assédio é fundamental para o entendimento de um tema tão complexo para a questão moral nos ambientes de trabalho.

A guisa de definição, o vocábulo “assédio”, como bem destacada em matéria da revista Você S.A (edição de abril de 2017), tem origem controversa, mas os principais etimólogos creem vir do latim “*absedius*”, radicado em “*sedes*”, assento, lugar. Creem

também vir do latim “*obsidium*”, cerco, cilada, consolidado no latim vulgar “*adsedium*”, usado em vez de “*obsidium*”, do verbo “*obsidere*” – pôr-se à frente, cercar.

O dicionário Aurélio (2013) por sua vez, define o assédio, entre outras possibilidades de aplicação do termo, como “comportamento desagradável ou incômodo a que alguém é sujeito repetidamente”.

Existe uma convergência teórica que coloca o assédio, seja ele moral, psicológico ou sexual no campo da análise multidisciplinar, abarcando as ciências sociais e humanas, dentre as quais a psicologia e o direito; sendo, portanto, oportuno destacar o considerado pela psicologia, antes do adensamento da temática na seara jurídica.

Rezende (2008) destaca que a semântica do assédio corresponde a lógica de dominância perversa do ambiente social imediato, representando uma quebra da harmonia por meio de comportamentos hostis que visam subjugar as pessoas, reduzindo-as e sujeitando-as ao domínio imposto pelo algoz.

Não se pode deixar de considerar também, a contribuição de Aguiar (2006), que numa análise comparativa entre os postulados do neodarwinismo social e o mundo contemporâneo do trabalho demonstra que as relações de dominância remontam os tempos imemoriais da humanidade. E as pessoas tanto de ontem quanto de hoje, muitas delas, pelas condições privilegiadas que ocupam, sentem um gozo perverso em humilhar as demais em seu redor e grunhir como os gorilas das savanas africanas não apenas delimitando território como que mostrando quem é que manda, igualmente humilhando-as de forma a torna-las subservientes.

A história é desumana principalmente com as mulheres. De acordo com Barreto (2000) a relação de dominância implícita reproduz um ambiente de trabalho mais perverso que, além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas. Essa prática é mais frequente com as afrodescendentes. 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.

Soboll (2008) ao relatar sobre a compreensão da definição do assédio moral entre os profissionais da Psicologia evidencia-o como:

[...] um fenômeno que ocorre, mais frequentemente, por parte dos superiores hierárquicos em relação a trabalhadores subordinados a eles, configurando-se como abuso de poder diretivo; conforme referem o Sujeito G "É uma situação provocada pelos gestores em seus subordinados" e Sujeito C "Assédio moral é tudo aquilo que ultrapassa o respeito pelos funcionários,

tudo o que as pessoas acabam usando, por exemplo, o próprio cargo de chefia para conseguir coisas". (SOBOLL, p. 28; op.cit.).

Hirigoyen (2007) traz uma definição que se harmoniza com o pensamento cristalizado em torno do assunto: o assédio moral se caracteriza por uma conduta de hostilidade velada que expõe trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

[...] sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, o forçando a desistir do emprego. (HIRIGOYEM, pg. 112)

Dejours (2004) é um autor cujo amplo trabalho a partir das ciências sociais, de linha psicanalítica e no da psicopatologia, representa o ponto inicial por onde começar para aprofundar a visão sobre os aspectos devastadores que podem resultar o assédio moral no trabalho. Ele teorizou e norteou suas pesquisas para o campo do sofrer psíquico do trabalhador.

Quanto ao sofrimento mental, ele resulta da organização do trabalho afirma Dejours (op. cit.). Por condição de trabalho, prossegue:

[...] é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho (DEJOUR, p. 27, op.cit).

Nessa mesma tônica, o citado autor leciona que, por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.

Em seu vasto trabalho de pesquisa que analisa a evolução da luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e sugere a inexistência dos métodos psicométricos balizadores, são retratadas as palavras de ordem como "abaixo as cadências infernais", "abaixo a separação trabalho intelectual-trabalho manual", "mudar a vida" atacam diretamente a organização do trabalho. Seu caráter qualitativo não pode ser traduzido, simplesmente, em termos de custo ou de itens orçamentários. Testes, pesquisas, questionários abertos ou

fechados, estatísticas, números e quantificações devem ser abandonados por não serem capazes de dar conta do processo. A partir de então se confrontam, sem intermediário, a vontade e o desejo dos trabalhadores e o comando do patrão, concretizado pela organização do trabalho.

A partir desse apontamento teórico e metodológico de Dejour (*op. cit.*), Barreto (2006) sugere uma apreciação que resgate a dignidade e a qualidade humana no trabalho, como forma de mitigar as condições de trabalho tanto do homem como da mulher, principalmente, no que concerne ao enfrentamento do assédio moral, grande fonte do adoecer psíquico.

Para Dejours (2004), no momento em que o trabalho for visto como uma simples execução de tarefas, e a subjetividade for anulada, conseqüentemente a saúde mental do trabalhador estará abalada. A subjetividade tem lugar, justamente, em uma “fenda”, que se dá entre o trabalho prescrito e o trabalho real, em que o sujeito pode fazer uso de sua criatividade.

O aumento da frequência desses casos, nos últimos anos, alertou-nos para o fato de que há que se investigar de forma ativa esse sofrimento. A não ser em situações muito raras, dificilmente um trabalhador irá a uma consulta para falar de seu trabalho. Isso não está previsto nas práticas de atenção à saúde e, por isso, é necessário construir-se um modelo de atendimento que possa incorporar na sua rotina essas questões.

O assédio se estrutura na inexistência de fatos concretos para a sua identificação e diagnóstico. A falta de informações reais é essencial para reduzir a vítima à impotência. A não verbalização da agressão torna-se fator de grande angústia para a vítima, uma vez que a própria passa a questionar as ações sofridas e por muitas vezes acreditam que as atitudes perversas são fruto de sua imaginação, já que são percebidas somente por eles.

Os estudos sobre o assédio moral no trabalho possibilitam a classificação admitida pela maioria dos autores, a saber: o assédio moral vertical descendente; vertical ascendente e horizontal. O primeiro, de acordo com Barreto (2000) *et. al.* se traduz naquele praticado pelo empregador, compreendendo qualquer superior hierárquico que receba a delegação do poder de comando.

O assédio moral descendente é mais comum até mesmo pelo fato do trabalhador ser a parte mais frágil da relação, fazendo com que o empregador, valendo-se do seu poder de direção e de mando, pratique condutas abusivas, autoritárias e constrangedoras para atingir o trabalhador.

Em relação ao assédio moral horizontal pode-se identifica-lo como aquele que é cometido por colega de trabalho, manifestando-se através de gestos, palavras, ofensas, seja por dificuldades de relacionamento ou até mesmo por disputas por produtividade. Isso porque, não raramente, a própria empresa acaba estimulando esse tipo de disputa, acreditando erroneamente que tal prática irá aumentar a produção e o desempenho dos trabalhadores, quando na verdade esse tipo de comportamento gera um meio ambiente de trabalho hostil.

O assédio moral vertical ascendente, por seu turno, é aquele praticado por um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. Pode acontecer essa espécie de assédio moral quando o superior hierárquico adota posturas rigorosas e excede-se nos poderes de mando, com vistas a estimular a produtividade e a competitividade na empresa, ou ainda quando o superior hierárquico, por imaturidade e inexperiência não consegue impor seu domínio frente a seus subordinados, ocasião em que estes se rebelam na tentativa de se livrarem do superior indesejado.

4. O ASSÉDIO MORAL NA CONTEMPORANIEDADE

O assédio moral atualmente é uma mazela social nos ambientes de trabalho, o qual mobiliza diversos profissionais em diversos setores científicos como: médicos, psicólogos, pedagogos, psiquiatras e todo um corpo jurídico nas questões processuais. Traços do abuso moral nas relações de trabalho, não estão presentes apenas nos tempos antigos como havíamos mensurado em capítulos anteriores, mesmo com uma modernização legislativa o qual visa coibir essas atitudes nas organizações de trabalho, ainda é muito comum um trabalhador sofrer esse dano moral e como é algo abstrato para a vítima ela encontra grandes dificuldades jurídicas na questão probatória. É um crime ocorrido por uma situação abstrata que vem acarretar muitos problemas físicos para a vítima.

A conduta ultrajante e coercitiva por parte do assediador moral como observado em capítulos anteriores foi herdada culturalmente de um período abusivo aos direitos trabalhistas, onde o empregado teria que obrigatoriamente servir ao seu senhor ou chefe, onde era desprovidos de direitos e necessariamente deveria além da obediência, eficiência ser perfeito e que não poderia questionar nada que lhe fosse ordenado, além que no mais ele deveria saber de tudo e aceitar o que lhes era obrigado a fazer.

Em um Recurso Ordinário julgado em 13 de Fevereiro de 2008 pela Juíza Vania Maria da Rocha Abensur, com publicação no site JusBrasil.com.br reconhece a figura do assédio moral e seus traços atuais e que é suscetível a reparação do dano ocasionado ao trabalhador.

Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região TRT-14 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: RO 73320070041400 RO 00733.2007.004.14.00.

"Ementa: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. VIOLENCIA MORAL COMPROVADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A figura do assédio moral no ambiente de trabalho é prática antiga, mas apenas recentemente se reconhece sua existência e reparação. É uma forma de violência moral, acima de tudo, um desrespeito à dignidade da pessoa humana, ao que, restando comprovado o assédio, é devida a indenização."

Mesmo com todo um aparato jurídico e um amparo legal para a vítima que sofre o assédio moral, a capacidade probatória passa a ser no âmbito jurídico algo muito difícil de discutir, e por essa dificuldade é que em muitas situações o ar de impunidade para a vítima é frequente e o agressor tende a transgredir novamente. Muitas vezes pela forma cultural de agir, o agressor se justifica a legalidade de seus atos por questões de insubordinação hierárquica anteriormente sofrida, ou por alguma questão pessoal não claramente comprovada. Mas o fato é que tal comportamento muitas vezes é ocasionado pelo simples fato

preconceituoso ou discriminatório, ou seja, provem de outros atos puníveis no ordenamento jurídico, o que muitas vezes não questiona de agravante ao fato delituoso.

Não obstante o fator econômico também impera nessa conduta, visto que exigências no mercado mundial e interno são tendenciosas a exigir mais do funcionário para o meio de produção. Essa forma globalizada de tratar o empregado leva a exigência máxima por parte dos gestores e funcionários com cargos de chefia, e toda uma pressão psicológica é formada na organização de trabalho, o qual muitas vezes compromete a relação entre trabalhadores. Em resumo não é culpa da globalização a existência do assédio moral, mas que existe um viés de exigibilidade extrema nos padrões de gestão empresarial o qual estão sendo mal usado por parte dos gestores isso sim poderá estar acontecendo. Políticas de gestão de conflitos, atividades motivacionais e relações humanas, poderão subir a necessidade dessa possível exigência comercial, o qual não é desculpa para a existência do assédio moral nessas instituições corporativas como é usado por alguns agressores no âmbito probatório de inexistência do fato delituoso.

Sabe-se que não foi a globalização criadora do assédio, porém sem sombra de dúvida deve-se notar que as exigências mercadológicas e comerciais se tornaram carrasco da dignidade da pessoa humana, quando o fator probatório depende ou se justifica por esses atos.

4.1 As nomenclaturas utilizadas no assédio moral

O assédio moral tem ganhado diversas nomenclaturas na atualidade, e a depender do país devido as variadas culturas existentes, se caracteriza da mesma forma em todos os setores de trabalho. O assédio moral aqui no Brasil é caracterizado como uma espécie de violência que também pode ser caracterizado como terrorismo psicológico, ou manipulação perversa, ou mesmo assédio psicológico em países como Estados Unidos se popularizou a nomenclatura de *bullying*, já em países da Europa o assédio moral se identifica como *mobbing* e na Espanha mais popularmente é conhecido de *ocoso moral*.

Apesar de moderna sua nomenclatura os estudos a respeito do tema sobre assédio moral foram se dando por meados da década de 50 pelo sueco Heinz Leymann, o qual fez a publicação de seu livro intitulado de “Trabalhador Assediado” nos Estados Unidos, e foi o pioneiro ao abordar esse tema e qual tinha em seu bojo todo um estudo psicológico e sociológico. Não obstante um destaque importante vai para o trabalho desenvolvido por Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta, sendo mencionada por

muitos como sendo uma das precursoras no estudo desse assunto, com a publicação, em 1998, de seu livro *Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien*.

E assim, a partir desses estudos o tema foi ganhando maior repercutividade em congressos, seminários jurídicos e em toda a mídia televisiva e impressa e ganhou uma proporção mundial a ponto de alguns países criar suas próprias leis específicas para o tema, o qual visa combater e coibir a prática dessas ações no ambiente trabalhista.

5 ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro é uma figura de apreensão nova na doutrina e na jurisprudência trabalhistas, a partir de percepção de dinâmica ilícita experimentada na relação de emprego, porém sem o necessário destaque antes da Constituição de 1988, como é apontado por Deugado. 2017.

Existe alguns dispositivos que de forma implícita a jurisprudência se utiliza para combater essa forma delituosa.

Sendo assim, demonstrar-se-á, inicialmente, os dispositivos constitucionais que são de extrema relevância à matéria em questão, a saber: o Artigo 1º, II, II, IV, Artigo 5º, III, V, X, Artigo 6º *caput*, Artigo 7º, I, XXVIII, XXX, XXXXI, XXXXII, XXXXIV, Artigo 9º *caput* e o Artigo 170, III.

E por meio desses dispositivos constitucionais é que o Poder Legislativo e o Judiciário no país passa a se orientar, uma vez que é dever do Estado assegurar as garantias esculpidas na Lei Maior para o pleno desenvolvimento social, econômico e cultural do país em um Estado Democrático de Direito.

No que tange à legislação infraconstitucional que deve ser observada na sanção pelo assédio moral no ambiente de trabalho, é destacado primeiramente, alguns dispositivos trazidos pelo Artigo 483 da CLT, que trata das hipóteses em que o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho e pleitear uma indenização, podendo o caso específico estar enquadrado em uma de sua alíneas.

O assédio moral necessária mente precisa de resguarde em uma lei federal, visto que são atingidos a níveis nacionais trabalhadores público e privado e que o único meio seria galgar uma proteção jurídica igualitária para todos é estando claramente definido e explicito no âmbito federal, essa forma de assédio é claramente reconhecida com parcimônia nos tribunais do país.

Com uma definição jurisprudencial perfeita (DELGADO, 2017) define assédio moral como:

[...] o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. (DELGADO, 2017.pg. 735)

O estudioso também reconhece que nas relações de trabalho uma maior frequência dessas condutas de assédio se da por conta de níveis hierárquico, ou seja, de forma vertical,

quando o agressor tem um cargo de chefia e se utiliza dessa prerrogativa para abusar moralmente de alguém com cargo inferior. De uma forma clara ele se utiliza desse desnível hierárquico, mas também trata o assédio moral horizontal como um dos meios que mais cresce nas ações processuais trabalhista em comparação á anos anteriores.

No âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente — das chefias em direção a chefiado(s) —, ou também no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas. Não é tão comum, entretanto, o assédio vertical ascendente — embora, é claro, possa ocorrer —, qual seja, de chefiado(s) em direção à(s) chefia(s).

O assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas “a”, “b” ou “e” do art. 483 da CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas “b”, *in fine*, de “j” da CLT, constituindo infração do(s) trabalhador(es) assediador(es). Mesmo neste segundo caso, entretanto (infração de trabalhador contra trabalhador no ambiente de trabalho), o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT). Ao atingir o próprio núcleo do patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, este tipo de assédio pode, sem dúvida, ensejar indenização por dano moral.

Com este entendimento tutelar, a mobilização incessante dos tribunais trabalhistas e jurisprudenciais é que urgentemente seja elaborada e passe a vigora uma lei de âmbito federal, regulando a matéria uniformemente e venha a punir de forma explícita qualquer tipo de assédio moral, e que não se restrinja apenas na esfera de caráter penal, mas que seja levado em conta todos as consequências na vítima e a gravidade desse dano ocasionado por esse abuso psicológico, aonde este dano venha ter uma reparação indenizatória com mais rigor, para se evitar futuros assediadores.

Apesar de não existir lei federal que tutele em específico o que é proibido para o assédio moral nas relações de trabalho, seja na ótica trabalhista ou no âmbito penal. O direito brasileiro diferentemente do direito francês e do direito argentino tem explicitamente leis punitivas que resguardam o trabalhador nos crimes de assédio moral.

No âmbito Estadual e municipal foram dados inicio para algumas iniciativas, mas somente com relação aos servidores públicos e dai se cogita o primeiro surgimento da segurança jurídica contra os atos de assédio moral no Brasil, que especificamente foi pela

administração direta pelo Projeto de Lei nº 425/1999 proveniente da Câmara Municipal de São Paulo, que futuramente viria a se tornar a Lei municipal nº 13.288 em 2002. Enquanto não se tornou lei, o município de Iracemápolis foi mais rápido e publicou a primeira lei municipal sobre o assédio moral, porém, restrita aos servidores públicos, através da Lei nº 1.163/2000.

Em uma ótica estadual, o primeiro Estado foi o Rio de Janeiro ao publicar uma lei contra o assédio moral pela Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, que em seu corpo estava tipificado a vedação da prática do assédio moral no âmbito dos órgãos, repartições e entidades do Estado.

As leis existentes no Brasil no que tange o assédio moral são apenas em âmbito municipal e estadual nos diversos estados e municípios da federação, todavia, apenas voltadas para a proteção dos servidores públicos dentro da Administração Pública.

A carta Magna estabelece em seu Artigo 22, I, que:

Art. 22 Compete privativamente à União legislar sobre:

I – direito civil, comercial, penal processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho.

Por esta razão, à luz da Lei Maior do Estado não caberia, de todo modo, aos municípios e aos estados legislar fora dos limites da sua Administração Pública sobre assédio moral, haja vista que legislar regras gerais de vigência nacional e aplicáveis às relações de trabalho nos setores público e privados é de competência federal.

Sendo assim, as leis elaboradas pelos diversos estados e municípios não são normas trabalhistas, mas sim, normas administrativas para a Administração Pública direta, indireta, autárquica, fundacional e os seus contratados.

Ressalta-se, que as legislações municipais e estaduais acerca do assédio moral se restringem apenas ao órgão, da repartição ou entidade da Administração; do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário, estando sujeita a elas às concessionárias e permissionárias de serviço público estadual e municipal.

Em regra, nos principais pontos abordados pelas legislações municipais não distinguem os servidores entre os superiores hierárquicos ou os funcionários entre si.

Nesse contexto, evidente é a lacuna existente no ordenamento jurídico em relação à proteção contra as práticas de assédio moral contra o trabalhador da iniciativa privada e que tenha seu contrato regido pela CLT.

Essas vítimas não vinculadas a órgão ou entidade de determinada Administração Pública estadual ou municipal não ficarão, por óbvio, desamparadas para pleitearem seus direitos frente ao empregador, haja vista que a ausência de legislação específica não obsta o conhecimento do direito pelo Judiciário e a determinação de reparação à lesão causada. Todavia, buscará ampara-se, primeiramente, na Carta Magna, principalmente, no Artigo 5º, V e X, bem como o seu inciso XXXV, o qual assegura que “a lei não excluirá da apreciação do Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Além disso, enquanto não viger legislação acerca da matéria as convenções coletivas poderão tratar sobre o assunto.

Existem projetos de lei tramitando no Congresso Nacional a fim de que tenhamos uma legislação federal, inclusive o tipificando como crime, a exemplo dos Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001.

O primeiro projeto pretende incluir no Código Penal o artigo 146-A com a seguinte redação:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - “detenção de um a dois anos.

Já no segundo projeto se propõe a inserção no Código Penal o artigo 203-A, “Coação moral no ambiente de trabalho“, com a seguinte redação:

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)anos, e multa.

Em uma ótica administrativa, foi proposto o Projeto de Lei nº 4591/2001 pelo qual estabelecerá uma aplicação de pena sob à conduta do assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.212, de 11 de dezembro de 1990, propondo o acréscimo do artigo 117-A, na seguinte forma:

É proibido aos servidores públicos praticarem Assédio Moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:
I – advertência;
II – suspensão;

- III – destituição do cargo ou comissão;
- IV – destituição de função comissionada;
- V – demissão.

Mesmo com a carência gritante de uma lei federal no que tange a tutela do assédio moral, o trabalho tem sido resguardado no que cabe aos meios jurisprudenciais como ressalva.

Ainda que não exista nenhuma legislação federal específica sobre o assunto, a proteção contra o assédio não está desprotegida, assim os princípios gerais do direito, como o da proteção a dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, a doutrina e a jurisprudência são utilizados nesta proteção, ou seja, o trabalhador não fica sem proteção.(ZANETTI, pg.22)

Ao observar o gráfico da pesquisadora Luana Modesto Ponciano, logo abaixo, podemos ter estatisticamente que no final de dezembro de 2016 e no termino de janeiro deste ano que com o advento dessas leis estaduais um aporte necessário nos casos de assédio moral e se observa o aumento significativo desses números, para se ter uma ideia só em primeira instância teve um aumento de 375,06% nas ações movidas nos períodos que a pesquisadora estudou.

Essa creste onda assédiosa só tem existido por conta que não tem ainda uma legislação punitiva adequada, quero em ressalvas mencionar que o auxilio de políticas publicas também seria de muita utilidade por parte do Estado. Com a lei em vigor, a divulgação publica desses meios de punição e a atenção adequada ao trabalhador, sem sombra de dúvida que esses índices cairiam drasticamente, o interesse de agir recai sobre o trabalhador na via processual, mas o interesse de ação célere e de responsabilidade dos Tribunais representante do Estado Federativo do Brasil.

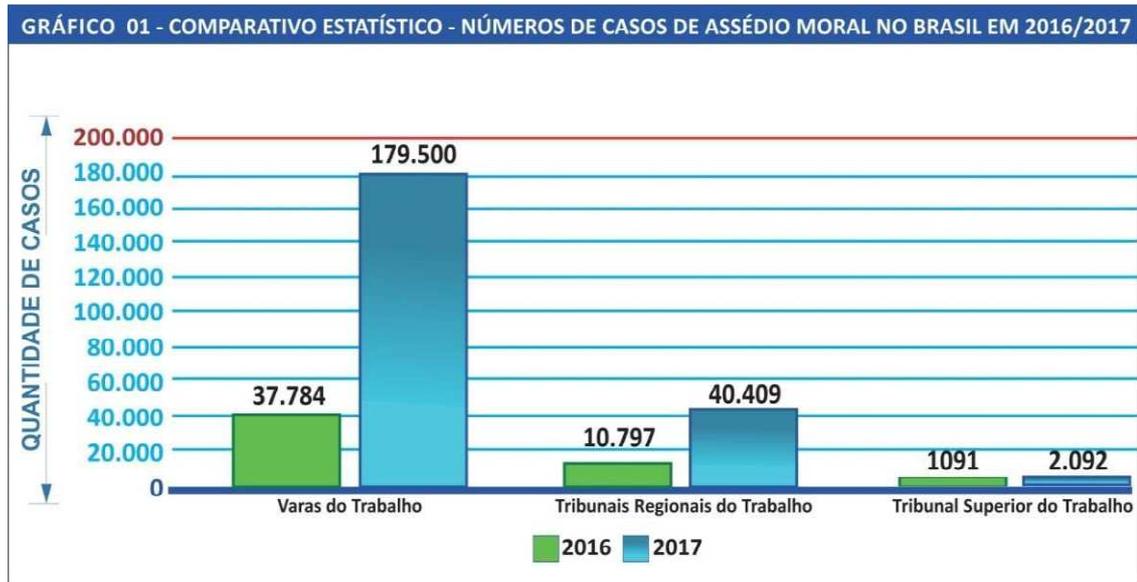


Gráfico 01 – Comparativo Estatístico dos números de ações movidas contra o assédio moral entre final de dezembro do ano de 2016 e final de janeiro do ano de 2017. Fonte: Luana Modesto Ponciano e Tiago Guimarães de Oliveira.

Os entendimentos jurisprudenciais ajudaram em muito nas resoluções desses conflitos de assédio moral nos ambientes de trabalho, mas cabe ainda trazer para esta pauta que os dados de casos que não são denunciados é sem sombra de dúvida superior a esses casos existente na esfera judicial. Esse gargalo processual teria maior celeridade com a existência de lei federal que até o ano presente não foi votada no congresso, e com certeza este ano ela não estará em pauta até o presente mês.

5.1 O Assédio Moral no direito comparado

A legislação francesa sobre assédio moral é um dos meio mais claros de ilustração para o uso dessa temática, pois o acompanhamento de julgados o qual citam ensinamentos da doutora em medicina Marie-France Higoyen em suas decisões, o qual sem sombra de dúvida contribuiu diretamente para a construção legislativa francesa e também do norteio jurisprudencial, claro não deixando de mencionar que esse aporte servira para demonstrar que o estudo dessa brilhante autora servira como um referencial para a discussão de nossa futura legislação federal no que tange assédio moral.

Foi entrado em vigor na França no dia 20 de janeiro de 2002 a Lei de modernização social o qual é a lei que versa sobre a temática de assédio moral. Diante disto, essa lei possui disposições visando a interdição, prevenção, proteção, facilitação e repressão, ou seja, ela

procura oferecer o enquadramento jurídico do assédio moral desde a sua prevenção até o seu tratamento. (Zanetti, pg. 23)

A interdição vem estabelecida no art. 122-49 do Código do Trabalho, segundo o qual versa:

“Nenhum assalariado deve sofrer práticas repetidas de assédio moral que tenham por objeto ou efeito uma degradação das condições de trabalho susceptível de atingir os direitos e a sua dignidade, alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional...”

A obrigação de o empresário prevenir o assédio, ou seja, trata-se de uma obrigação de fazer, vem estabelecida em seus artigos 230-2 e 122-51 do Código do Trabalho.

“I. - o dirigente do estabelecimento toma as medidas necessárias para assegurar a saúde e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores do estabelecimento e inclusive dos trabalhadores temporários. Estas medidas compreendem as ações de prevenção dos riscos profissionais, de informação e de formação bem como a colocação em prática de uma organização e de meios adaptados. Ele cuida da adaptação destas medidas para levar em conta a mudança de circunstâncias visando melhorar as situações existentes. [...]art. 230-2, I “Cabe ao dirigente tomar todas as medidas necessárias visando prevenir as práticas estabelecidas no art. 122-49 (práticas constitutivas do assédio moral)” (art. L.122-51).

O procedimento facilitador na solução de litígios é acontecido por meio da mediação. O artigo 122-54 do Código do Trabalho, estabelece um processo de mediação que possa ser considerado por toda pessoa de empresa que estima ser vítima de assédio. A escolha do mediador será discutida entre as partes.

A repressão “é passível de uma sanção disciplinar todo assalariado tendo procedido as práticas definidas no art.122-49 [interdição de assédio moral]“ (art. 122-50) Ainda o art. 152-1-1 do Código do Trabalho reza que:

Toda infração as disposições dos artigos L. 122-46, L. 122-49 (assédio moral) e L. 123-1 será punida de prisão de um ano e de uma multa de 3750 euros ou de uma destas duas penas somente.

O tribunal poderá ordenar, à custa da pessoa condenada, a fixação do julgado nas condições previstas no artigo 131-35 do Código Penal e sua inserção, integral ou resumida em jornais que ele designar, sem que estes custos possam exceder o máximo da multa aplicada.

5.2. Os sujeitos do assédio moral

Iremos agora adentrar no estudo dos principais sujeitos envolvidos nessa relação que versa do assédio moral no ambiente de trabalho.

Conforme Barreto (2003), que divulgou trabalho de campo realizado com mais de duas mil pessoas entrevistadas, verifica-se que o assédio moral é praticado em 90% dos casos pelo chefe, em 6% por colegas e pelo chefe juntos, em 2,5% apenas por colegas e em 1,5% por subordinados. Conforme essa mesma pesquisa constata-se que sua ocorrência se dá em 50% dos casos varias vezes por semana, 27% uma vez por semana, 14% uma vez por mês e 9% raramente.

5.2.1 O sujeito ativo ou agressor

O sujeito ativo do assédio moral é o agressor, aquela pessoa que visa a desestabilizar emocionalmente outrem para alcançar determinado objetivo. Hirigoyen (2000) traça de uma forma bastante fidedigna, o perfil do agressor do assédio moral. Para ela, essa pessoa depende da opinião alheia para sobreviver, só pensa em si, e seu objetivo é satisfazer suas próprias necessidades, à custa de violência psicológica.

A Consolidação das Leis do Trabalho, define em seu artigo 2º que empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, e, por conseguinte, em seu artigo 3º define que o empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, identificando, assim, os sujeitos da relação de emprego.

Portanto temos aí o principal agente causador do assédio moral, como forma de violência no local de trabalho, é o empregador, visto que possui o poder de direção da atividade, no qual concentra, além deste, o poder de organização, pelo qual o empregador organiza o objetivo econômico e social do seu negócio, criando ou modificando normas e condições de trabalho; o poder de controle, com o qual fiscaliza e controla as atividades e condições de trabalho e o poder disciplinar, através do qual impõe ao transgressor a sanção disciplinar desde uma simples advertência até a demissão por justa causa, nos limites do respeito aos direitos de personalidade e dignidade da pessoa humana do trabalhador que será configurado como a vítima.

5.2.2 O sujeito passivo ou assediado

O sujeito passivo do assédio moral, geralmente, é aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e em sequência acontece a queda na produtividade; além dos danos pessoais à vítima que somado e reverte em dano à saúde mental e física, acaba gerando, conseqüentemente, incapacidade para o trabalho e afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio.

Segundo Guedes (2004), o agressor não elege aleatoriamente a vítima dentre os empregados da empresa onde trabalha: ele a escolhe entre as pessoas que adoecem mais facilmente em consequência do trabalho, aquelas são consideradas velhas para ocupar certos cargos ou dentre as que têm salários altos, comparados à média dos outros trabalhadores.

A vítima no ambiente de trabalho, não se revela um empregado desidioso, relapso ou negligente. Ao contrario, normalmente ela é uma pessoa responsável, que desempenha suas tarefas de uma forma bastante a contento, nos prazos estabelecidos. Essa pessoa se tornou vítima, não em decorrência de seu desempenho profissional, mas principalmente porque é bem-educada, ingênua, insegura e, em razão disso, não consegue defender-se das agressões.

5.2.3 Os espectadores do assédio moral

Os espectadores que existem no assédio moral são de fato todas as pessoas que de alguma forma, vivenciaram e seja diretamente ou indiretamente participaram da relação de assédio. Esses espectadores podem ser desde os superiores hierárquicos ou mesmo algum companheiro de trabalho, ou ainda poderá ser um terceiro sem envolvimento direto com a empresa, mas que pode presenciar o assédio.

Guedes (2004), classifica a atuação dos espectadores fazendo uma divisão em três categorias. Há o indivíduo que, embora testemunhe o assédio, é indiferente a ele. Há o que, além de testemunhar o assédio, contribui para a ação do agressor. E há aquele que, ao testemunhar o assédio, defende a vítima. Esse caso é denominado espectador inconformista e aqueles outros são os espectadores conformistas.

5.3 Os meios de provas no assédio moral

Para identificar o assédio é necessário que estejam presentes elementos caracterizadores do dano, a conduta abusiva do empregador, o abalo psicológico, a finalidade de exclusão ou afronta, que de fato são pontos probatórios muito difíceis de ser comprovado.

O Professo Mestre e Doutor Arruda Alvim faz algumas considerações a respeito do conceito de prova, vejamos: "consiste naqueles meios, definidos pelo Direito ou contidos por compreensão num sistema jurídico (v. arts. 332 e 366 do CPC) como idôneos a convencer (prova como “resultado”) o juiz da ocorrência de determinados fatos, os quais vieram ao processo em decorrência de atividade, principalmente dos litigantes (prova como “atividade”)

Quando uma pessoa sofra alguma conduta que viole seu direito, é passível de alguma reparação ao dano ocasionado pelo poder judiciário. Podemos exemplificar no assédio moral é quando o empregador toma alguma conduta criminosa contra o empregado cuja exista a carência de por meios probatório ele afirme a certeza desse acontecido para o judiciário não restando dúvida para o magistrado julgar. Para Carnelutti **apud** Manoel Antonio Teixeira Filho, “a prova é o coração do processo”.

No processo do trabalho, o ônus da prova encontra-se regido pelo artigo 818 da CLT, estabelecendo que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

Contudo, apenas o texto da Consolidação das Leis do Trabalho não é suficiente para a demonstração do direito violado fazendo-se necessária a aplicação subsidiária do artigo 373 do Novo Código de Processo Civil, O dispositivo permite novo arranjo do ônus da prova por decisão do juiz (ope iudicis), afastando, episodicamente, a distribuição legal (ope legis), quando a produção de determinada prova para uma das partes se faça impossível, excessivamente difícil ou em virtude da maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário pela parte adversa. Como é intuitiva, em tais situações, a parte pode ter ampliado seu campo probatório para horizontes não antevistos, uma vez que a redistribuição do ônus da prova colocará sobre seus ombros potencial resultado negativo da ausência de demonstração de determinada proposição factual, que antes premia a parte adversa.

Segue artigo transcrito para comprovação:

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.

Portanto será necessário que o sujeito passivo do assédio moral, prove não somente os fatos, como também todos os prejuízos psíquicos e físico causados, pois se não fosse necessária o prejuízo físico não se poderia delimitar a punibilidade para o agressor e uma série de abusos poderia acontecer. (ZANETTI, pg. 116)

Ocorrerá que em muitos casos as pessoas embora estejam sendo assediadas, não saibam disso. Tal situação fará com que elas não guardem as provas, por isso, uma orientação externa é importante, seja por meio de um psicólogo, de um médico clínico geral ou psiquiatra, como de um advogado. Esta situação, porém tende a diminuir a partir do momento em que comecem a proliferar várias ações na Justiça do Trabalho pedindo indenização por assédio moral, seja por orientação de advogados, como pelo conhecimento de que a questão do assédio moral passa a se tornar uma questão de saúde pública.

O crescimento destes pedidos de indenização fará com que a situação se aproxime da atual referente aos pedidos de danos morais decorrentes de outras figuras jurídicas, como por exemplo, decorrente do dano moral. Daí, mais do que nunca, será importante se distinguir o verdadeiro do falso assédio e as provas ganham uma importância fundamental na questão.

5.3.1 A prova dos fatos

Já na questão dos fatos a vítima é quem devem provar, pois somente caberá a ela alegar que lhe forma tado atos hostis na sua condição de trabalhador. E somente por meio desses fatos é que esse trabalhador provará que o seu empregador com a sua obrigação e lhes foi agressor de seus direitos morais. Importante ressalvas que se não forem provados os fatos, não caberá direito a indenização.

Tribunal de Justiça de Minas Gerais TJ-MG - Apelação Cível : AC 10287130008991001 MG

·
APELAÇÃO CÍVEL - INDENIZAÇÃO - ATO ILÍCITO NÃO DEMONSTRADO - AUSÊNCIA DE ABUSIVIDADE - DANO MORAL NÃO CONFIGURADO - IMPROCEDÊNCIA MANTIDA.

- Nos termos do art. 333, do Código de Processo Civil, o ônus da prova compete ao Autor, no que tange aos fatos constitutivos do seu direito, e ao Réu, quanto aos fatos modificativos, extintivos ou impeditivos do direito daquele.

- A inexistência de prova do ilícito civil obsta a pretensão indenizatória.

Segundo (ZANETTI, pg. 118) A prova dos fatos é livre, não se pode dizer o mesmo da prova dos danos. Para provar os fatos, admitem-se todos os meios de provas em direito admissíveis, como:

- E-mails ou SMS (Mensagens de Textos)
- Post-its (recados anotados em pequenos bilhetes)
- Gravação telefônica entre as partes, não podendo ser realizada por um terceiro, pois esta prova seria considerada interceptação e nesse caso a prova seria considerada ilícita;
- Testemunhas, ainda que uma só.

Alguns atos que muitas vezes carece de uma atenção especial por parte do legislador, por que a dificuldade de se provar esses atos por parte do agredido, muitas vezes ou é mascarada por seus companheiros de trabalho, ou despercebido por eles, visto que o agressor se utiliza meios não públicos para agredir moralmente o trabalhador. O julgador deve levar em consideração que muitas vezes as testemunhas que na maioria delas são de subordinação do assediador, poderão sofrer coação também, e alterarem toda a verdade dos fatos em favor desse transgressor. Para o trabalhador provar os fatos é muitas vezes quase que impossível quando se encaixa nessa hipótese , e quando o agressor sai impune, ele procura de outros meios prejudicar esse trabalhador, proliferando inverdades para outros empregadores imaculando as boas referências desse trabalhador.

6 CONCLUSÃO

Toda conduta abusiva como gestos, palavras, comportamentos, atitudes, entre outros, ameaça ou degrada o clima de trabalho por sua repetição ou sistematização, indo de encontro à dignidade e integridade psíquica ou física da pessoa.

A vítima assediada geralmente é escolhida por possuir características que incomodam os interesses do agressor por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplo, ou simplesmente, por desajustamento sexual ou psíquico por parte do assediador.

As ações do Assédio Moral não são explícitas, manifestam-se de forma tácita, através de gestos sutis e palavras dúbias, mecanismos estes que dificultam a identificação do fenômeno pela subjetividade dos fatos que envolvem os protagonistas e os que possivelmente as testemunham.

Os pontos tratados neste trabalho também concluem de que a relação no ambiente de trabalho possa ser assegurado como um local agradável e respeitoso para o trabalhador que de forma sadia possa exercer suas funções sem nenhuma agressão de seus direitos morais. É papel fundamental o empregador respeitar a integridade de seus trabalhadores como os trabalhadores respeitarem seus companheiros.

Como ponto não menos importante, assegurar esses direito e de forma isonômica a punição proporcional ao fator de agressão deverá ter o resguardo jurídico necessário, as ferramentas necessárias devem ser explícitas em uma lei federal o qual todos os empregados seja públicos ou privados tenham a devida proteção, e os meios de coibir e punir esses infratores sejam criados em rol no âmbito federal, não apenas por leis estaduais que versem em matéria que seria de competência apenas da União.

Por fim, as relações do ambiente de trabalho é fator decisivo para que o estado emocional, mental e físico do trabalhador apresentar resultados satisfatórios no trabalho, os direitos da pessoa que sofre assedio moral e sem sombra de dúvida que o ordenamento jurídico é peça chave para o processo regulador desses ambientes. Sabe-se que este tipo de violência na maioria das vezes é ocasionado na ocultação das prova por parte do assediador ou se utiliza das lacunas da lei para continuar assediando e ganhar mais forças para os observadores que também são subordinados e por este motivo não tem o interesse de agir na esfera jurídica.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André L S. Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARRETO, M. M. S. (2003). Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC.

_____. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DEJOURS, Christophe. Avant-propos para a edição brasileira. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz. 2004.

FERREIRA, D. S. Assédio moral – relações desumanas nas organizações. 44f. 2006, ed. Exato, Rio de Janeiro.

FERRARI, Irany. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FILHO , Ives Gandra da Silva Martins. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 1998, p. 15.

FREITAS, S.O. R Considerações Sobre o Assédio Moral. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 87, abr. 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9327 Acesso em: 23 de Março de 2017.

GABRIEL, Phylis. LIIMATAINEN, Marjo-Riitta. Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido [online] Disponível na INTERNET via

www.URL:<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>. Acesso em 17 de outubro de 2004.

GUEDES, M. N. (2004). Terror psicológico no trabalho (2ª ed.). São Paulo: LTr.

GOMES, Orlando. Curso de direito do trabalho. 16 ed. Rio de Janeiro. Forense, 2004,

HEINZ LEYMANN. *La persécution au travail*. Paris: Éditions du Sueil, 1996, p. 19.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral. Trad. Rejane Janowitz. 1. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 9ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. Dicionário Aurélio. Ed. Revista e Ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2011.

JUS BRASIL. Portal de notícias jurisprudenciais. <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23900498/recurso-de-revista-rr-1221005020085040030-122100-5020085040030-tst>> Acesso em 23 de Setembro de 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 34.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral. São Paulo: Saraiva, 2009.

PONCIANO, Luana Modesto; OLIVEIRA, Tiago Guimarães. Assédio Moral e o Impacto na Qualidade de Vida do Trabalho. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Edição 06. Ano 02, Vol. 01. pp 42-59, Setembro de 2017.

REZENDE, L. O. Revisitando os elementos estruturais do assédio moral: Um caminho metodológico necessário para a correta compreensão do tema no âmbito jurídico. In L. A. Soboll (Org.), Violência psicológica e assédio moral: Pesquisas brasileiras (pp. 56-73). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2008.

RIO DEJANEIRO (Estado). Lei Ordinária nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/RJ.php>>. Acesso em: 16 dez 2016.

SÃO PAULO. lei Ordinária nº 1.163, de 24 de abril de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPiracemapolis.php>>. Acesso em: 10 janeiro 2017.

SÃO PAULO. Projeto de Lei nº 425/99. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

SOBOLL, L. A. P. Assédio moral no Brasil: A origem da ampliação conceitual e suas repercussões. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. v. 1. 21 ed. Atual. São Paulo: Ltr, 2003, p.29.

VADE MECUM Saraiva – Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha organização. 22. Ed. atual.e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016

ZANETTI, Robson. *E-Book: Assédio Moral no Trabalho*. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 10 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 18 Janeiro de 2017.