

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: REFLEXÃO SOBRE AS CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS E EMPRESAS E PROPOSTAS DE RESOLUÇÃO E PREVENÇÃO DO PROBLEMA

Nadejda de Melo Silva Andrade¹

Juliana Maria Rocha Pinheiro Bezerra da Silva²

RESUMO

A análise pormenorizada dos conhecimentos, partindo de um artigo de revisão, atesta que as relações desenvolvidas no ambiente de trabalho são alteradas de acordo com os novos modelos de gestão, gerando consequências prejudiciais à saúde física e psíquica dos trabalhadores, com danos à dignidade e à identidade, estando esses consubstanciados, principalmente, através do assédio moral. Sobre o tema, urge esclarecer que assédio moral ocorre quando o trabalhador convive, durante sua jornada de trabalho, ou mesmo fora dela, com situações humilhantes, repetitivamente e de maneira prolongada. As formas de assédio moral mais comuns são as hierárquicas autoritárias e assimétricas. Nessas situações, os chefes se colocam em condutas negativas, possuindo com seus subordinados relações desumanas e aéticas, criando um ambiente de trabalho desagradável, desestabilizando a relação da vítima com os colegas e o local em que desenvolve o seu labor, culminando, muitas vezes, com a desistência do emprego e de seu meio de subsistência, enquadrando-se no que comumente se chama de rescisão indireta do contrato de trabalho. Neste sentido, o esforço de, através do artigo científico em tela, buscar analisar em detalhes esta relação conflituosa, suas consequências e meios de evitar a ocorrência da situação descrita.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Aspectos jurídicos. Mercado de trabalho. Propostas de prevenção.

ABSTRACT

The detailed analysis of knowledge, from a review article, certifies that the relationships developed in the workplace are changed according to the new management models, generating harmful consequences for physical and mental health of workers, with damage to the dignity and identity, with those embodied mainly by bullying. On the subject, it is urgent to clarify that bullying occurs when the worker lives during their working hours, or even beyond, with humiliating situations, repeatedly and prolonged way. The most common forms of bullying are authoritarian and asymmetric hierarchical. In these situations, the heads are placed in negative

¹Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: nadejdamelos22@hotmail.com

²Mestre em Direito Constitucional pela UFRN. Pós-graduada *Lato sensu* pela UFRN. Professora orientadora do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: jradvocacia@gmail.com

behaviors, possessing with his subordinates inhuman and unethical relationships, creating an unpleasant work environment, destabilizing the victim's relationship with colleagues and the place where develops his work, culminating often with the withdrawal of employment and their livelihoods, fitting in is commonly called indirect termination of employment. In this sense, the effort by the scientific paper in question, seek to analyze in detail this conflicting relationship, its consequences and ways to avoid the occurrence of this situation.

Keywords: Bullying. Work environment. Legal Notices. Labor market. Proposals for prevention.

1 INTRODUÇÃO

A primeira preocupação no desenvolvimento deste artigo repousa no estudo do ambiente de trabalho e de suas relações produtivas entre colegas e patrões. Devido ao fato que, o local de trabalho é um espaço no qual as pessoas permanecem a maior parte do seu tempo, muitas vezes, convivem muito mais com os colegas de trabalho e seus patrões, proporcionando relações interpessoais, como também, a convivência constante de acordo com as personalidades de cada um, podendo ocasionar, deste modo, um ambiente favorável ao surgimento de atos de violência, caracterizados como assédio moral. Os acontecimentos responsáveis pelo assédio moral ocorrem em qualquer setor do mercado de trabalho, além de ser considerado um assunto bastante polêmico e relativamente novo no cenário acadêmico brasileiro. No decorrer da última década, tornou-se um fenômeno de grande preocupação para a sociedade, pela frequência com que os tribunais têm tido em se manifestar acerca da temática.

Conceitua Irigoyen (2002) assédio moral é toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho. (PEDUZZI Maria Cristina Irigoyen. Rev. TST, Brasília, vol. 73, no 2, abr/jun 2007)

Ainda como ponto fulcral do estudo, faz-se necessário a análise sobre as relações profissionais entre funcionários e superiores hierárquicos, os aspectos da ascensão profissional e as dificuldades encontradas devido ao descaso e

desrespeito dos empregadores. O assédio moral provoca um tipo específico de dano ao patrimônio moral.

A forma de assédio moral aqui discutida é a vertical descendente e os principais aspectos estudados referem-se às expectativas do empregado em ser bem sucedido na sua profissão e realizar seus sonhos, como por exemplo, comprar a casa própria, um automóvel para assegurar o conforto e a segurança da família, e também, tão importante quanto, oferecer um atendimento médico de qualidade, mas estes objetivos são frustrados pela conduta opressora dos empregadores. De acordo com as mudanças dos modelos de gestão, são criados novos comportamentos e interações na organização, que são os causadores das violências psicológicas, ameaças à integridade psíquica ou física, revelando a atitude do agente agressor.

O assédio moral é um dos maiores problemas encontrados pela classe trabalhadora, sendo proveniente da mentalidade preconceituosa do superior ou pares que por sua vez, não respeitam a dignidade do trabalhador, confrontando assim, com a sua competência profissional. O interesse no estudo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho é conscientizar a população, tanto àquelas pessoas que sofrem com a prática, como também, a sociedade em geral, sobre as injustiças sociais e a discriminação velada que ainda ocorre no mercado de trabalho contemporâneo. Desta maneira, pretende-se evitar a violação dos direitos fundamentais da vítima além das consequências graves para os assediados, que resultam em doenças psíquicas, baixa-estima, inferioridade, incapacidade definitiva ou não para o trabalho, e também os prejuízos econômicos para a organização. O método utilizado é o analítico-discursivo com a finalidade de aprofundar discussões sobre várias ideias, o que se pressupõe alcançar resultados positivos no sistema produtivo entre vítimas e empresa através da aplicação de medidas preventivas. A conduta do assédio moral desrespeita direitos humanos fundamentais da vítima e é essa a questão primordial a ser examinada.

Por último, busca-se encontrar soluções para o problema em questão, visando à prevenção e redução do fenômeno do assédio moral no ambiente laboral, partindo da sugestão de medidas preventivas a serem aplicadas nas empresas.

2 ASSÉDIO MORAL NA PRODUÇÃO ESCRAVA DO MUNDO ANTIGO E NO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO NOS DIAS ATUAIS

Este capítulo foi desenvolvido com o interesse de demonstrar a analogia entre a escravidão do mundo antigo e os aspectos de escravidão no trabalho da contemporaneidade. É imprescindível compreender que a escravidão em qualquer trabalho humano e em qualquer período da história da humanidade é um tipo de assédio moral, pois não respeita a liberdade e impõe humilhação, desonra e subjugação moral ao cidadão. Diante de tantos avanços na conquista dos Direitos Humanos, parece paradoxal a afirmativa de que o trabalho escravo ainda existe, constituindo-se na exploração sem limites do ser humano, desrespeitando os direitos fundamentais e princípios norteadores do trabalho, além de macular direitos básicos como a vida, a liberdade e a dignidade do trabalhador.

Como exemplo do mencionado, coloca-se o fato de haver sido descoberto um alojamento improvisado de mineiros em Goiás, onde os trabalhadores passaram quatorze anos em situação de escravidão. (CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho escravo no Brasil contemporâneo: um olhar além da restrição da liberdade, 2014)

O conceito de trabalho análogo ao de escravo está expresso no art. 149 do Código Penal:

Art. 149 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (...).

Do conceito transcrito, vê-se que, na verificação do assédio moral, os direitos sociais não são cumpridos, ocorrendo à exploração na jornada laboral, com a falta de estrutura digna de trabalho, somando-se aos limites impostos ao direito de liberdade do obreiro. Hoje, a escravidão existe de forma velada, de forma a comprometer não somente o estado físico de cada um, mas principalmente seu estado psíquico, sua saúde mental. (CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho escravo no Brasil contemporâneo: um olhar além da restrição da liberdade, 2014)

É oportuno enfatizar o fato de que a escravidão no Brasil iniciou-se com a chegada dos negros africanos que foram trazidos e explorados pelos europeus colonizadores do país, tendo vigência desde o período colonial até o final do Império.

Ainda sobre os processos escravagistas, os indígenas que viviam no território brasileiro também foram oprimidos e explorados, tendo sido por meio do Marquês do

Pombal que a escravidão indígena foi abolida no final do século XVIII. A mão de obra indígena foi utilizada na extração do pau-brasil e também nas lavouras de cana, mas com o tempo os índios passaram a ficar insatisfeitos e desinteressados nos objetos entregues como forma de pagamento dos serviços prestados. Dessa forma, os colonos enfrentaram uma grande oposição dos índios devido às suas exigências e paralelamente uma queda no lucro dos negócios.

O índio tinha natureza seminômade, ou seja, precisava viver livremente, sem regras, disciplina, por isso não se adaptou tão bem à atividade da agricultura que exigia fixação no território, sendo um pouco melhor sua atuação no trabalho esporádico e livre da extração de pau-brasil. Devido a isso, os colonos começaram a aumentar a vigilância, ao trabalho e impedindo-os de fugir de sua ocupação, configurando os primeiros aspectos da escravidão indígena. (PRADO JR, Caio. **História Econômica do Brasil**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2008)

Os senhores de engenho, donos de grandes propriedades de monocultura, utilizavam a mão de obra escrava em uma época na qual a exportação para o Oriente representava uma grande ascensão econômica. Nas colônias inglesas houve a semiescravidão de trabalhadores brancos, mas logo perceberam que os mesmos não possuíam a mesma resistência e vigor físico dos negros, sendo então substituídos por estes.

A escravidão, naquela época, sustentava a economia que se baseava na agricultura, representada, principalmente, pelos moinhos de engenho sendo o cultivo da cana-de-açúcar, além da mineração, mantenedoras da economia. As condições de trabalho eram humilhantes, desumanas, com locais do desempenho do labor sujos, trabalhos forçados e jornadas laborais extremas que ultrapassavam os limites do bem-estar dos obreiros. Os escravos eram considerados como objeto, podendo ser vendidos, trocados por qualquer coisa, além de serem utilizados para vários trabalhos domésticos e urbanos. (FEMENICK, Tomislav R. **Os escravos da escravidão antiga à escravidão moderna**. São Paulo: CenaUn, 2003)

Diante de tais cenários, natural que surgissem movimentos contra o regime escravagista, sendo as primeiras manifestações contra a escravidão surgidas na Inglaterra, a partir do século XVIII, com o movimento iluminista, que divulgava ideais de liberdade e igualdade entre os homens. Desta passagem, é importante destacar

que o movimento abolicionista inglês surgiu em 1787, liderado por 22 líderes religiosos ingleses. Os abolicionistas se organizavam em comitês, que visavam espalhar para a sociedade inglesa as imagens dos horrores da escravidão, que causaram grande comoção na população. Esses grupos conseguiram conquistar muitos aderentes e simpatizantes, que passaram a promover boicotes no País. No ano de 1787, 300 mil ingleses aderiram ao boicote ao açúcar produzido por escravos. Para pressionar o Parlamento Britânico, os abolicionistas entravam com petições na Câmara dos Comuns para forçar a feitura de uma lei que protegesse o direito dos negros. Foram em média 170 petições por ano, entre 1788 e 1800, chegando a 900 petições em 1810. No ano de 1807, depois de anos de pressões populares, a Inglaterra extinguiu o tráfico de escravos, e em 1833 a escravidão foi abolida em território britânico. Durante todo esse período, foram mais de 5 mil as petições com milhares de assinaturas enviadas à Câmara dos Comuns por cidadãos britânicos pedindo o fim da escravidão. No século XIX, a Inglaterra, a superpotência da época, passou a pressionar o Brasil a abolir o tráfico negreiro e a escravidão, e esse poder de pressão foi decisivo para o fim da escravatura no Brasil, sendo assim, a escravidão foi finalmente abolida no século XIX, com a criação da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, que pôs fim a este período da história brasileira. (pt.wikipedia.org/wiki/Escravidão_no_Brasil,2014)

Com o desenvolvimento de relações assalariadas, os latifundiários das colônias inglesas tiveram seus gastos com o custo de produção elevados, além da concorrência com a produção brasileira muito superior à dos europeus. A classe detentora do poder econômico da Inglaterra, ao começar a ter prejuízos e ver diminuída sua riqueza ostentatória, foi o grupo social que exerceu forte pressão e influência sobre o parlamento inglês para reprimir e extinguir a escravidão.

Uma das grandes conquistas da população negra foi à aprovação da Lei Bill Aberdeen pelo parlamento inglês, em 1845, “que concedia a Marinha Real Britânica poderes de apreensão de qualquer navio envolvido no tráfico negreiro em qualquer parte do mundo”. (BRITANNICA ESCOLA ONLINE. **Escravidão**. In. *Enciclopédia Escolar Britannica*, 2015)

Devido à situação de desvantagem econômica em relação ao sistema produtivo brasileiro mantido pela estrutura escravocrata, em 1850, foi criada a Lei

Eusébio de Queiroz, que extinguiu oficialmente o tráfico de escravos negros para o Brasil. Houve uma revolta por parte dos senhores de engenho, e os mesmos logo buscaram outra forma para adquirir sua força de trabalho, havendo um grande aumento no tráfico do mercado interno. O núcleo de maior concentração de mão de obra compulsória era suprido pelos estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, sendo estas as três principais províncias cafeeiras.

Em 1871, foi promulgada a Lei do Ventre Livre, que garantiu a liberdade aos filhos de escravos, representando um avanço nas campanhas abolicionistas. Todavia, a referida lei estabelecia que, ao atingir a maioridade aos 21 anos, o escravo era obrigado a prestar contas pela moradia, alimentação e necessidades básicas. Ou seja, os donos dos grandes cafezais mantinham o controle e não dispensavam os escravos antes dos mesmos pagarem suas dívidas. Oito anos depois, em 1879, iniciou-se uma campanha abolicionista estimulada por intelectuais e políticos, como José do Patrocínio e Joaquim Nabuco. (SEYFERTH, Giralda. Colonização, imigração e a questão racial no Brasil. **REVISTA USP**, São Paulo, n.53, março/maio 2002)

A população e a cultura brasileira foram formadas tanto pela miscigenação entre índios, negros africanos e colonos europeus, principalmente os portugueses, quanto pela cultura própria de cada povo, estes povos escravizados e humilhados, ultrajados em sua dignidade de trabalhador que contribuiu fundamentalmente para o desenvolvimento econômico e social deixando vários legados, como na culinária representada pelo vatapá, pelo caruru e na língua, destacando-se a portuguesa. (pt.wikipedia.org/wiki/Escavidão_no_Brasil,2014)

Outra Lei, promulgada em 28 de setembro de 1885, a Lei dos Sexagenários, estabelecia que os escravos com mais de 65 anos de idade seriam alforriados por não terem mais resistência e saúde para suportar as péssimas condições de trabalho impostas pelos latifundiários. Os patrões exploravam os escravos até estes não mais lhe servirem, pois, após uma vida inteira de desrespeito moral, eram descartados como uma coisa considerada inútil, isto mesmo quando os trabalhadores sobreviviam até os 60 anos. (<http://www.historiabrasileira.com/escravidao-no-brasil/lei-dos-sexagenarios>)

Neste sentido, a característica primordial da escravidão do trabalho humano no mundo antigo é reconhecer a algumas pessoas a prerrogativa de terem o direito de propriedade sobre outras, as quais podem ser obrigadas a trabalhar de forma coercitiva, para os seus proprietários. (FEMENICK, Tomislav R. **Os escravos da escravidão antiga à escravidão moderna**. São Paulo: CenaUn, 2003)

Assim, o dono do escravo se apropriava da maior parcela dos produtos da mão de obra escrava, deixando-lhe apenas o básico para sobreviver. Na forma mais desrespeitosa de escravidão, o escravo perde sua qualidade de ser humano e sua dignidade, não possuindo mais autonomia, coisificando o indivíduo, por meio de um processo de alienação, em função de uma realidade objetiva adversa.

Já na escravidão clássica, a dos gregos e romanos, por exemplo, os escravos eram usados em grande número, tanto em empreendimentos públicos como privados, sendo o seu trabalho a base de produção dos bens que a sociedade necessitava. Foi o desenvolvimento da agricultura, principalmente, e da criação de gado, esta não tão importante, que impulsionou a transformação dos prisioneiros de guerra e outros cativos em escravos. (FEMENICK, Tomislav R. **Os escravos da escravidão antiga à escravidão moderna**. São Paulo: CenaUn, 2003)

Nos dias atuais, o trabalho semelhante ao de escravo se mantém de outra forma, pois a escravidão velada é mais vantajosa aos empresários atuais. As diferenças étnicas não são mais os critérios adotados para escolher a mão de obra. A escolha ocorre pela capacidade da força física de trabalho e não pela cor. Qualquer pessoa da classe pobre moradora das regiões de grande incidência de aliciamento para a escravidão pode cair na rede da escravidão.

Apesar da escravidão ter se tornado oficialmente ilegal, o Estado e a sociedade não garantiram condições iguais de trabalho, moradia, saúde, segurança para os libertos poderem participar do desenvolvimento socioeconômico.

Por fim, as estatísticas oficiais mostram que há mais negros pobres do que brancos pobres no Brasil. Outro fator a ser considerado é que o Maranhão, estado com maior quantidade de trabalhadores libertos da escravidão, é também a unidade da federação com menor Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e a que possui a maior quantidade de comunidades quilombolas, o que indica que o nível

socioeconômico do explorado é fator determinante da existência de relação dominadora no âmbito laboral.

O sociólogo norte-americano Kevin Bales, considerado um dos maiores especialistas no tema, traça em seu livro *“Disposable People: New Slavery in the Global Economy”* faz paralelos entre esses dois sistemas que foram aqui adaptados pela Repórter Brasil para a realidade brasileira (Quadro 1).

Quadro 1 – Paralelo dos dois sistemas de escravidão

Brasil	Antiga escravidão	Nova escravidão
Propriedade Legal	Permitida	Proibida
Custo de aquisição de mão-de-obra	Alto - a riqueza de uma pessoa podia ser medida pela quantidade de escravos	Muito baixo - não há compra e, muitas vezes, gasta-se apenas o transporte
Lucros	Baixos - havia custos com a manutenção dos escravos	Altos - se alguém fica doente pode ser mandado embora, sem nenhum direito
Mão-de-obra	Escassa - dependia de tráfico negreiro, prisão de índios ou reprodução. Bales afirma que, em 1850, um escravo era vendido por uma quantia equivalente a R\$ 120 mil	Descartável - um grande contingente de trabalhadores desempregados. Um homem foi levado por um gato por R\$ 150,00 em eldorado dos carajás, sul do Pará
Relacionamento	Longo período - a vida inteira do escravo e até de seus descendentes	Curto período - terminado o serviço, não é mais necessário prover o sustento
Diferenças étnicas	Relevantes para a escravização	Pouco relevantes - qualquer pessoa pobre e miserável são os que se tornam escravos, independente da cor da pele
Manutenção da ordem	ameaças, violência psicológica, coerção física, punições exemplares e até assassinatos	ameaças, violência psicológica, coerção física, punições exemplares e até assassinatos

Fonte: <http://reporterbrasil.org.br/trabalho-escravo/>

Ao realizar uma análise, constata-se que na idade antiga, o ser humano era considerado um objeto, ou seja, os grandes fazendeiros possuíam a propriedade sobre eles, por isso, eram trocados por qualquer coisa, já nos dias atuais a dignidade da pessoa humana, legitimada pela Constituição, proíbe veemente o elemento da propriedade.

O custo para adquirir mão de obra era alto, pois a quantidade de escravos media a riqueza do senhor de engenho, hoje em dia não existe mais esta condição de compra e venda de trabalhadores, independente da cor da pele, a escolha da força de trabalho, depende da capacidade produtiva da pessoa.

As pessoas pobres e miseráveis, que estão abaixo da linha de pobreza, é que são as vítimas do sistema atual de escravidão velada, pois aceitam se sujeitar a humilhação e exploração devido à necessidade de sobrevivência. Esta parcela da população, representa um grande contingente de trabalhadores desempregados, devido a isso a mão de obra é abundante e subvalorizada, diferentemente da escravidão anterior que foi necessário escravizar, traficar para obter mão de obra.

Durante toda a vida do escravo e de seus descendentes os mesmos sofriam ameaças, coerção física, violência psicológica, maus tratos que se estendiam para punições graves que muitas vezes culminavam em morte, no sistema produtivo moderno, quando o serviço é concluído o trabalhador encerra voluntariamente seu contrato.

A população negra no Brasil, desde a abolição da escravatura, ainda faz parte da parcela da sociedade que sofre discriminação social, de acordo com dados oficiais existem mais negros pobres do que brancos pobres no Brasil, ou seja, o Estado não assegurou a inclusão socioeconômica, pressuposto do exercício da cidadania. (reporterbrasil.org.br/trabalho-escravo/comparação-entre-a-nova-escravidao e o antigo-sistema. 2014)

3 ASPECTOS JURÍDICOS

3.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Nesta parte do estudo em questão analisaremos as garantias constitucionais expressas nos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

O tema objeto da reflexão do presente estudo abrange vários aspectos, gera polêmicas, é estudado por várias áreas da ciência e carente de legislação de regência. A análise se fundamenta sob a ótica da doutrina e jurisprudência, além de projetos de lei e leis municipais na ausência de um diploma legal específico. O assédio moral na relação chefe e empregado é discutido sob o prisma constitucional, uma vez que viola princípios e garantias estabelecidos na Constituição Federal de 1988. Além dos direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores, através da Consolidação das Leis do Trabalho.

Segundo a visão trazida por Alkimim (2006, p. 11), “o assédio moral sob a ótica jurídica viola os princípios da boa-fé, respeito, não discriminação, ferindo a personalidade e dignidade do empregado, além de lhe gerar problemas de saúde, desemprego e até o suicídio”. (ALKIMIM, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de Emprego. 2 tiragem. Curitiba: Juruá, 2006)

O Ordenamento Jurídico Constitucional Brasileiro instituiu o trabalho e a dignidade humana como princípios norteadores do Estado Democrático de Direito (CF/88, art. 1º, incs. III e IV), e também a legitimação do trabalho através do dispositivo legal (CF/88, art.170).

A dignidade da pessoa humana é um dos princípios fundamentais mais importantes presente na Constituição Federal de 1988, pois assegura a proteção dos direitos fundamentais, os quais são: a vida, a liberdade, igualdade, honra, imagem, intimidade, privacidade, saúde, trabalho, educação, a preservação do meio ambiente. Dentre os direitos fundamentais o direito à saúde, mais exatamente nesta reflexão, à saúde mental cuja proteção é conferida pelo art. 6 e o direito à honra, previsto no art. 5, inciso X, ambos da Carta Magna.

De acordo com Gamonal (2006, p. 29) “a violação de um direito fundamental trará como consequência que a vítima sofra danos de distinta índole – moral e patrimonial – o que nos situará no âmbito da responsabilidade civil resultante do assédio moral”. São princípios constitucionais que asseguram e fundamentam a reparação. Entre os princípios fundamentais, o da segurança jurídica, é muito importante para determinar através de sua aplicação efetiva que as exigências de equidade e justiça sejam atendidas pelo Poder Judiciário. (GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. El Mobbing o Acoso Moral Laboral. Chile: Lexis Nexis, 2006)

Ensina Hemetério (2006, p. 08), em sua obra dedicada ao assédio moral no trabalho que na sociedade pós-industrial o Direito do Trabalho desenvolveu-se objetivando proteger todos os direitos fundamentais dos trabalhadores, a partir de critérios de igualdade. Ainda, esses direitos fundamentais exercem a função de instrumento para restringir o poder diretivo do empregador que atua com o interesse de frustrar as reivindicações por melhores salários e condições de trabalho através

dos acordos e convenções coletivas. (HEMETÉRIO, Rilma Aparecida. Assédio moral no trabalho. Revista IOB, vol. 17, nº 208, Outubro, 2006)

3.2 ATO ILÍCITO CIVIL E PENAL

O assédio moral configura um ato ilícito civil, praticado no mundo do trabalho que priva o trabalhador da sua principal fonte de dignidade e como a todo dano causado a qualquer pessoa, por omissão, ação, imprudência ou negligência é obrigatório a reparação proporcional ao dano moral ou patrimonial gerado, após constatação da responsabilidade do agente agressor. Pode ser identificado também como um ato ilícito penal, mas se faz necessário que a legislação especial atribua ao ato cometido um tipo penal.

O Código Civil de 2002, amparado substancialmente pelo texto expresso da Constituição, alterou o dispositivo legal do código anterior e acrescentou especificamente no art.186 o dano moral, tipificando-o como ato ilícito.

O dano moral gerado pela prática do assédio é extrapatrimonial, ou seja, atinge os direitos da personalidade previstos na Carta Magna: honra, intimidade, vida privada, imagem, saúde, a própria dignidade da pessoa humana e a sua integridade física e moral. A sanção prevista para o prejuízo moral não é uma indenização e sim uma compensação pecuniária proporcional aos danos causados à honra e dignidade do trabalhador.

Situações que se desenvolveram e provocaram o surgimento do assédio moral, começaram a surgir na década de 80 e foram identificadas em vários lugares do mundo, o ano de 2001 marca o início do ajuizamento, no qual esta conduta negativa foi objeto de demandas judiciais complexas em grau recursal nos Tribunais Regionais e no Tribunal Superior do Trabalho.

3.3 PROJETOS DE LEI

Ainda não há dispositivo legal federal previsto para o assédio moral no Brasil. Existem atualmente 11 (onze) projetos de lei tramitando no Congresso Nacional sobre o assunto. Podemos expor os seguintes:

a) Projeto de lei federal nº 5.970/2001 (introduz disposições aos arts. 483 e 484 da CLT); b) Projeto de lei federal nº 2.593/2003 (introduz alíneas ao art. 483, da CLT); c) Projeto de lei federal nº 2.369/2003 (define, proíbe o assédio moral, impõe dever de indenizar e estabelece medidas preventivas e multas); d) Projeto de lei federal nº 5.887/2001 (tipifica como crime a conduta enquadrada como assédio moral, introduzindo alínea “A” ao art. 146 do Código Penal, impondo pena de detenção de três meses a um ano e multa); e) Projeto de lei federal nº 4.742/2001 (também introduz o tipo no Código Penal); f) Projeto de lei federal nº 4.591/2001 (introduz alterações na Lei nº 8.112/1990, proibindo aos servidores públicos a prática de assédio moral contra seus subordinados, com a fixação de penalidades disciplinares).

Além de projetos de lei em andamento, existem algumas poucas leis municipais que reprimem a agressão moral na seara do serviço público local, entre os municípios destaca-se Natal-RN. A lei estadual nº 3.921/2002, do Rio de Janeiro, obsta, no âmbito dos três Poderes do Estado, da administração direta, autárquica, fundacional, e indireta, a prática de qualquer conduta que configure o assédio moral na atividade laboral.

A CLT combate o assédio através das cláusulas elaboradas nas convenções e acordos coletivos de trabalho que estabelecem a prevenção e proibição desta conduta abusiva.

4 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE O TEMA

Nesta parte discorre-se sobre a jurisprudência que é uma das fontes de análise muito atuante, pois já constam muitos julgados fundamentados em súmulas.

A jurisprudência analisa um dos mais polêmicos e recentes assuntos do direito laboral moderno, o assédio moral no ambiente do trabalho. Importante também neste ponto do estudo, enfatizar o posicionamento jurisprudencial das cortes sobre a questão do assédio moral, bem como o conceito do instituto em nosso país:

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Define-se o assédio moral - ou *mobbing* - como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral. Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482 da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e desprovido. PROC 00687-2006-002-10-00-5 RO - AC 3ª T - 10ª

REGIÃO - Grijalbo Fernandes Coutinho - Juiz Relator. DOE/SP de 11/05/2007 - (DT – Julho 2007 – vol. 156, p. 91).

A jurisprudência é uma das fontes de análise muito atuante, pois ainda não foi aprovado diploma legal específico. O exame jurisprudencial é baseado nos princípios fundamentais constitucionais e normas regulamentares para aplicar as punições adequadas às condutas abusivas no espaço laboral. Destaca-se a súmula 736 do Superior Tribunal Federal que compete à Justiça do Trabalho julgar as reclamações trabalhistas cujo objeto da lide é o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Fundamenta-se na Constituição Federal de 1988, art.114 e Consolidação das Leis do Trabalho, art. 643.

O julgado que melhor representa um caso de assédio moral individual na visão da jurisprudência, foi analisado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região do Estado do Espírito Santo, que caracteriza e enquadra como assédio moral as perseguições sofridas por um técnico do setor de publicidade e propaganda. Segue a ementa:

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel.Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237).

Estamos diante de um típico caso de pressão psicológica oriunda da ociosidade funcional, que se caracteriza pelo impedimento do funcionário de exercer diariamente suas atividades, da ocorrência de posturas comissivas ou omissivas que causam constrangimento e humilhação desestruturando o potencial produtivo do trabalhador, diminui a autoestima e com a persistência destas ameaças emocionais culmina com o surgimento de várias enfermidades mentais ensejando a reparação por danos morais.

As principais condutas omissivas são: a) a indiferença em relação ao outro; b) ignorar a vítima; c) atitudes de desprezo; d) silêncio. E de atos concretos: a) rigor excessivo no trato com o trabalhador; b) exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes; c) tratamento desrespeitoso, humilhante; d) imposição de isolamento ao empregado; e) ausência de atribuição de serviços, inação compulsória; f) constranger, ameaçar; g) expor, a terceiros, a intimidade da vítima; h) cercear o exercício de mister habitual; i) restringir a atuação profissional; j) impor jogo de prendas, que resultam em exposição ao ridículo; entre tantas outras modalidades.

Objetiva: a) desestimular; b) desacreditar; c) deprimir; d) isolar; e) fragilizar a autoestima do assediado. Na esfera do Direito do Trabalho, a intenção com estas consequências resultantes dos procedimentos coercitivos é estimular a demissão voluntária da vítima.

Barreto (2000) informa que “42% dos trabalhadores são vítimas de assédio nas empresas”. (BARRETO, Margarida. Uma jornada de humilhações. Jornal Folha de São Paulo, São Paulo, 25 nov. 2000)

“Levantamento da OIT, no mesmo sentido, foi realizado no ano de 2000”. (PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. **Revista do TST**. Ano 73, n.2, abril-junho de 2007)

É de fundamental importância para a compreensão da matéria analisada a exposição do seguinte acórdão do TRT da 3ª Região do Estado de Minas Gerais, relatado pela Juíza e Professora Alice Monteiro de Barros, pela abordagem teórica e analítica aplicada:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo ‘assédio moral’ foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como ‘a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma repetitiva e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego’ (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados

na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: Emotional Abuse in The American Work Place*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede à indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT-RO-01292-2003-057-03-00-3, 2ª T., Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, DJ 11.08.2004)

Verifica-se, ainda a hipótese de assédio moral, na ementa julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em que o dano moral configurou-se pela demissão em consequência da negativa do trabalhador em aderir ao Plano de Desligamento Voluntário (PDV):

ASSÉDIO MORAL. ADESÃO PDV. DANO MORAL CONFIGURADO. Adesão ao PDV deve ser espontânea, de acordo com a conveniência do trabalhador, livre de pressão. O reclamante não aderiu ao PDV, tendo sido colocado em 'licença remunerada', por trinta dias, prorrogada sucessivamente até culminar com o desligamento imotivado. Nesse ínterim, recebeu vários 'convites' a aderir ao Plano. Evidente que a licença, palestras, cartilhas, 'Disque – PDV', demonstrativo das verbas, formulários de inscrição etc., tinham o propósito de 'convencer' o reclamante a aderir ao PDV. No entanto, desses expedientes, mais o contexto da prova oral coligida, infere-se atitudes que extrapolam a mera divulgação e ciência ao pessoal do programa demissional. O *modus* desse 'processo de convencimento' transcende aspectos informacionais, enveredando-se pela seara da pressão psicológica, do assédio moral, com a finalidade de obter ilicitamente a adesão ao PDV, mormente quando o intento não é conseguido, o ferroviário acaba sendo descartado, como se fosse 'um dormente de trilhos'. Dano moral configurado. Sentença mantida (TRT-RO-02170-2003-001-15-00-4, Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini, DJ 16.09.2005).

5 CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS E EMPRESA

Este capítulo aborda todas as consequências de natureza econômica e psíquica que afetam gradualmente e muitas vezes de maneira definitiva os trabalhadores.

O assédio moral no âmbito juslaboral é a exposição dos trabalhadores às situações que são humilhantes e constrangedoras. Essas situações perfazem-se de modo repetitivo e prolongado. Os principais efeitos imediatos são crises de ansiedade, quadros evidentes de estresse, nervosismo, irritação, sentimentos de inferioridade, sensação de impotência e humilhação, além da baixa estima. A frequência com que ocorre na rotina laboral faz com que sintomas físicos sejam sentidos como: cansaço, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores na coluna, entre outros.

A permanência dos atos agressivos, a longo prazo, transforma estes efeitos em doenças de origem psicossomáticas, como por exemplo, transtorno do pânico e depressão. Os danos causados às vítimas são de natureza psicológica-emocional, física e patrimonial, sendo a gravidade determinada pela intensidade e período de duração das circunstâncias do constrangimento moral. As perdas econômico-financeiras são muitas devido ao fato do trabalhador abandonar o emprego voluntariamente, não tendo mais meios de manutenção para si próprio e sua família.

A existência do assédio moral foi comprovada em diversos lugares do mundo, de maneira diferenciada, foram elaboradas pesquisas por vários países que demonstraram que o resultado para a saúde do trabalhador pode ser em muitos casos irreversível e drástico, pois todas estas circunstâncias motivam um estado permanente de invalidez psíquica, o que causaria a perda da capacidade produtiva do obreiro, gerando prejuízos econômicos em decorrência de não poder aproveitar as oportunidades de trabalho disponíveis e desta forma impedindo-o de prover o sustento de sua família, somando-se a estas consequências prejudiciais a perda do direito à saúde assegurada pela Constituição, disso decorre que o assédio moral preenche todos os aspectos de uma doença profissional estimulada pelo empregador que o faz com a intenção de causar a demissão voluntária do funcionário e evitar custos para a organização.

A atitude do superior hierárquico em relação ao tratamento autoritário dado aos funcionários, nas rotinas laborais de forma intensa e prolongada prejudica também a empresa, elevando seus custos que não são mais apenas com folha de pagamento e encargos sociais, já que o quadro de funcionários fica reduzido com as

ausências motivadas por doenças, gastos com substituições e as indenizações com as demandas judiciais.

As empresas sofrem consequências com a prática do assédio moral, principalmente no que diz respeito ao aumento de custos que é determinado pelas faltas decorrentes de doenças, substituições e despesas com processos judiciais, além de redução na capacidade produtiva e na eficiência do trabalhador, que poderá ter um rendimento inferior a 60%. (GUEDES, Marcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006)

Pesquisas realizadas em diversos países confirmam esses dados e demonstram que o assédio moral ocasiona danos diretos à estrutura psicológica e física das vítimas, culminando em doenças psicossomáticas que podem evoluir para uma invalidez psíquica, reforçando a opinião daqueles que mantêm que o assédio moral deva ser considerado como uma doença profissional.

6 PROPOSTAS DE RESOLUÇÃO E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

Neste ponto crucial da discussão é exposto as várias formas de prevenção e reparação da agressão moral sendo através destas que se busca simultaneamente a solução para o acontecimento do assédio moral.

É comprovado que o assédio moral prejudica, muitas vezes de forma definitiva, as pessoas que são obrigatoriamente subjugadas a tal fenômeno, no que diz respeito à sua saúde física e mental, somado aos prejuízos patrimoniais, pois os assediados perdem a capacidade produtiva para sustentar a si próprio e sua família. Utilizamos o Direito como ciência normatizadora que regula e viabiliza instrumentos de prevenção, repressão e reparação dos danos causados aos trabalhadores. “Todo assédio moral pode constituir um perigo para a saúde do trabalhador” (MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado de. O assédio moral no direito do trabalho. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001, p.154)

Aponta Santos (2003) que a tendência mais eficaz em termos de reparação de danos é certamente a prevenção, pois é sabido que os danos de natureza extrapatrimonial não são supridos apenas com uma compensação pecuniária proporcional. Exatamente por ocasionar várias reparações de ordem da saúde mental, se torna imperioso desenvolver mecanismos de prevenção de danos aos

direitos da personalidade. (SANTOS, Luciany Michelli Pereira dos. O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas. Revista de Ciências Jurídicas/Universidade Estadual de Maringá, Curso de Mestrado em Direito, v. 1, n. 1, Maringá, Pr: Sthampa, 2003)

Várias propostas já estão sendo utilizadas nos mais variados ambientes profissionais em muitos países com o intuito de inibir e reduzir os casos de agressão moral. Entre as primordiais estão as Políticas Sindicais de Prevenção, implantação de Código de Ética para as empresas e a intervenção do Ministério Público do Trabalho.

6.1 POLÍTICAS SINDICAIS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Informações sobre ética profissional, respeito ao colega de trabalho, atuação mútua, interação social são algumas das políticas as quais os sindicatos têm aplicado para reprimir a conduta danosa do assédio moral, além de propiciar a conscientização e redução desse acontecimento. A participação dos sindicatos neste processo de repressão, pois são representantes dos trabalhadores, é extremamente importante. É função dos sindicatos garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, principalmente durante as negociações coletivas. Manter a entidade acessível e atuante em relação às denúncias. Organizar e fiscalizar os casos denunciados através de representantes, que são referência das classes trabalhadoras a qual defendem. (RIBEIRO, Schirlei Azevedo. Relato sobre assédio moral no Fórum Social Mundial. 2005)

Ademais, vale ressaltar que a atuação dos sindicatos, através de palestras, cartilhas informativas, seja através de mecanismos práticos de conscientização sobre este fenômeno polêmico, é de grande valia na prevenção e repressão do assédio moral. É atribuído, portanto, à categoria sindical, desempenhar sua função essencial de defensora da classe trabalhista.

6.2 IMPLANTAÇÃO DE CÓDIGO DE ÉTICA PARA AS EMPRESAS

Ao discutir sobre o assunto assédio moral no ambiente de trabalho, é imprescindível analisar aspectos éticos que pressupõe a problemática. É indiscutível

que estabelecer parâmetros éticos e morais é de grande relevância. De acordo com Silva (2005) um poderoso instrumento para a prevenção do assédio moral, é conscientizar e fomentar bons valores e princípios, assim como estabelecer programas e políticas com a finalidade de consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho. (SILVA, Antonio Alves da. Flexibilização das relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005)

É imperativo que as empresas definam as causas da violência moral no ambiente de trabalho, fundamentalmente aquelas resultantes dos novos modelos de gestão (organização de trabalho), destacando que é dever dos empregadores garantir condições de trabalho adequadas, salários dignos e que assegurem integralmente a saúde e segurança dos trabalhadores.

A violência moral é um risco invisível e como tal deve ser eliminado antes que alcance a atuação profissional a qualquer momento e lugar, por meio de informações e sensibilização da sociedade, procedimentos preventivos e fundamentalmente substituição da gestão ineficaz.

6.3 INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

É inquestionável que, com o advento da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público acabou por assumir mais independência e atribuições. Devido a isso, houve uma modificação da sua estrutura auxiliar do Poder Executivo, tal como previsto na EC n. 01/69, para se transformar em Instituição permanente, autônoma, independente e indispensável à função jurisdicional do Estado, compete-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Entre suas principais atribuições institucionais de atuação, destaca-se o combate a todos os tipos de preconceito, descaso e exclusão no ambiente laboral. O Ministério Público atua na defesa dos direitos indisponíveis do trabalhador (direito à vida, à liberdade, à saúde, à segurança e ao trabalho, dentre outros).

Para exercer sua competência, faz uso de mecanismos como o inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar a observância dos direitos sociais, bem como ajuíza, quando necessário, a Ação Civil Pública no âmbito da Justiça do Trabalho para efetivar a defesa dos interesses metaindividuais dos

trabalhadores. (LEITE, Carlos Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2007)

Apenas no decorrer do ano de 2006, o Ministério Público do Trabalho abriu 337 investigações (mais do que o dobro das instauradas em 2005) para apurar casos de assédios denunciados em empresas dos setores têxtil, cosmético, farmacêutico, químico, metalúrgico, financeiro e estatal. Em 15 regionais do MPT no país, 48 empresas firmaram termos de ajustamento de conduta com a responsabilidade de inibir comportamentos que se configuraram como assédio moral. No ano de 2014, 32 termos foram assinados pelas empresas.

Outra prática que vem sendo desempenhada pelo Ministério do Trabalho e que está dando certo é a elaboração de cartilhas e documentos sobre o assédio moral. Como exemplo, destaca-se o resultado de uma importante parceria mantida com a Delegacia Regional do Trabalho em Santa Catarina e o Ministério Público do Trabalho na elaboração do documento sobre "Assédio Moral e o Mundo do Trabalho", que vem tendo ampla repercussão, em âmbito nacional, permitindo assim, a criação de uma cartilha sobre o assédio moral nas relações do trabalho. Essa cartilha, desenvolvida intencionalmente com linguagem acessível, tendo o propósito de informar de forma direta trabalhadores sobre o fenômeno, com a finalidade precípua, de propiciar-lhes instrumentos de defesa contra os consideráveis transtornos gerados por essa espécie de abuso. (ZIMMERMANN, Santos Lima. Revista do Ministério Público do Trabalho, v. 9, n. 25, mar. 2003)

7 CONCLUSÃO

Diante de todo o aventado, destaca-se a importância da luta pelo combate desta conduta abusiva e opressora na qual os reflexos e problemas encontrados são evidentes, e concentram-se em grande parte nas relações de trabalho, inclusive a construção da igualdade de garantias trabalhistas é fator indispensável para minimização destes problemas e meio indissociável para o desenvolvimento de uma melhor relação entre pessoas no próprio ambiente de trabalho.

É inquestionável que o fenômeno do assédio moral influencia negativamente a sociedade, com efeitos e consequências sentidos em diversas ordens sociais.

O trabalhador, vítima de tal prática, tem sua vida prejudicada de forma direta, pois os danos psicológicos oriundos desta violência moral refletem tanto em sua vida profissional quanto familiar, intensificando os efeitos degradantes em vários aspectos da sua estrutura emocional e física.

Conclui-se que a expressiva mudança no comportamento do empregado, ocasionada pela incidência do assédio moral diretamente sobre sua personalidade, reflete em consequências econômicas para a empresa, que inevitavelmente, absorverá maiores custos relacionados a tal fenômeno. Igualmente, já é unânime o entendimento de que o assédio moral é um problema de comportamento humano, que deriva inúmeros prejuízos no sistema econômico.

Finalmente, a atitude necessária é iniciar o combate intensivo desta prática, através da elaboração de um sistema de medidas preventivas no local ao qual o mesmo se origina, tendo por objetivo a conscientização da sociedade e o desenvolvimento de uma melhor relação humana no ambiente de trabalho, para que dessa forma possamos evitar a disseminação do assédio moral, bem como os problemas decorrentes do mesmo.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 2 tiragem. Curitiba: Juruá, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada de Humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - PUC, São Paulo, 2000.

BRASIL, Escravidão no. Disponível em: <http://www.pt.wikipedia.org/wiki/Escravidão_no_Brasil>. Acesso em: 15 de agosto de 2014.

BRASIL REPÓRTER. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/trabalho-escravo/comparação-entre-a-nova-escravidao-e-o-antigo-sistema>>. Acesso em: 03 de janeiro de 2015.

BRASILEIRA HISTÓRIA. Disponível em: <<http://www.historiabrasileira.com/escravidao-no-brasil/lei-dos-sexagenarios>>. Acesso em: 20 de março de 2015.

BRITANNICA ESCOLA ONLINE. **Escravidão**. In. *Enciclopédia Escolar Britannica*, 2015. Disponível em: <<http://escola.britannica.com.br/article/482519/escravidao>>. Acesso em: 08 de março de 2015.

CONFORTI, Luciana Paula. **Trabalho escravo no Brasil contemporâneo: um olhar além da restrição da liberdade**, 2014. Disponível em: <http://www.trabalhoescravo.org.br/noticia/79>>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2014.

FEMENICK, Tomislav R. **Os escravos da escravidão antiga à escravidão moderna**. São Paulo: CenaUn, 2003.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. **El Mobbing o Acoso Moral Laboral**. Chile: Lexis Nexis, 2006.

GONÇALVES, Wilson José. Danos na Relação de Emprego e o Reflexo no Capital Humana. **Revista Desafio Revista de Economia e Administração**. v. 9, n. 17, jan/abr, 2008.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

HEMETÉRIO, Rilma Aparecida. Assédio moral no trabalho. *Revista IOB*, vol. 17, nº 208, Outubro, 2006.

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado de. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. **Revista do TST**. Ano 73, n.2, abril-junho de 2007.

PRADO JR, Caio. **História Econômica do Brasil**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2008.

SANTOS, Luciany Michelli Pereira dos. O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas. *Revista de Ciências Jurídicas/Universidade Estadual de Maringá*, Curso de Mestrado em Direito, v. 1, n. 1, Maringá, Pr: Sthampa, 2003.

SEYFERTH, Giralda. Colonização, imigração e a questão racial no Brasil. **REVISTA USP**, São Paulo, n.53, p. 117-149, março/maio 2002.

SILVA, Oscar Gomes da. **Dignidade**: revista sobre violência, saúde e trabalho. Rio de Janeiro: Terra das Artes Editora, v. 1, n. 1, 2006.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; Rodrigues, Teresa Cristina Dunka; Lima, Wilma Coral Mendes de. **Assédio moral**. Disponível em: <http://www.tribunalpopular.hpg.ig.com.br/drt.html>>. Acesso em: 20 de abril de 2014.

