

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO
E PROCESSUAL DO TRABALHO

Aluno: Paulo Roberto Costa

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

NATAL/RN
2013

Aluno: Paulo Roberto Costa

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Universitário do
RN como requisito final para obtenção do
título de Especialização em Direito do
Trabalho e Processual do Trabalho

Orientadora: Professora Doutora Patrícia
Whebbber Souza de Oliveira

NATAL/RN
2013
Aluno: Paulo Roberto Costa

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao curso de Direito
do Centro Universitário do RN -
UNI-RN como requisito final para
obtenção do título de
Especialização em Direito do
Trabalho e Processual do Trabalho.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Nome Completo
Orientador

Prof. Nome Completo
Membro

Prof. Nome Completo
Membro

Dedico este trabalho à minha família, em especial à minha mãe, por se constituírem diferentemente como pessoas, admiráveis em essência, estímulos que me impulsionaram a buscar vida nova a cada dia, meus agradecimentos por terem aceito se privar de minha companhia pelos estudos, concedendo a mim a oportunidade de me realizar ainda mais.

AGRADECIMENTO

Agradeço em primeiro lugar a DEUS por ter me proporcionado mais essa conquista;

Aos meus pais Francisco Terceiro da Costa (*In memoriam*) e Maria Ivone Marques da Costa, por acreditarem e incentivarem minhas escolhas, apoiando-me e esforçando-se junto a mim, para que eu suprisse todas elas;

À professora Doutora Patrícia Whebber Souza de Oliveira, pela dedicação em suas orientações prestadas, incentivando-me e colaborando no desenvolvimento de meu trabalho.

"A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo"

(Albert Einstein)

RESUMO

Ao examinar-se o Direito do Trabalho, há necessidade de lembrar de sua gênese e de seu desenvolvimento no decorrer do tempo, como também dos novos conceitos e instituições que foram surgindo com o passar dos anos. Já foram relatados, inclusive, quadros depressivos que tiveram origem no assédio moral.

O assédio moral no trabalho consiste num processo de perseguição da vítima caracterizado pelo escopo do agressor, conscientemente ou não, de excluí-la do ambiente laboral. Outra forma de agressão é o assédio sexual no trabalho, igualmente, de violência psicológica. O assédio sexual, é um passo para o assédio moral. Existem inegáveis pontos de contato entre os dois institutos jurídicos do assédio moral e assédio sexual no trabalho.

Isso porque muita vez o assédio sexual no trabalho, quando a recusa da vítima se torna evidente, degenera em assédio moral no trabalho. Dentro das organizações, do mundo do trabalho, encontra-se diferentes tipos de assédio que ocorrem em vários níveis hierárquicos e com autores distintos.

No assédio moral no trabalho o objetivo, consciente ou não, é o de expulsar a vítima do universo profissional, no assédio sexual no trabalho a intenção clara é a de atrair a vítima para o assediador. Noutros termos, em geral, no assédio moral o movimento é o de repulsa, enquanto que no assédio sexual é sempre o de atração da vítima.

O assédio moral pode ser classificado em três modalidades: assédio vertical descendente, ascendente, assédio horizontal e misto.

Muitas vezes, determinados comportamentos que são utilizados como ferramentas no processo de assédio moral quando analisados isoladamente não podem ser interpretados como tal, a exemplo do estresse, assédio sexual, do conflito, da gestão por injúria, das agressões pontuais, das más condições de trabalho e das imposições profissionais, tipos que merecem uma diferenciação mais atenciosa do assédio moral.

É importante atribuir responsabilidades à organização laboral na prevenção do assédio moral. Porque apesar do fenómeno do assédio moral decorrer dentro das organizações tem consequências sociais muito importantes. Como tal, é necessário realizar trabalho no sentido de alterar as mentalidades no que respeita ao tratamento do assédio moral.

ABSTRACT

When reviewing the Labor Law, no need to remember its genesis and its development over time, as well as new concepts and institutions that have emerged over the years. Have been reported, including depression arising in bullying. Bullying at work is a process characterized the victim of persecution by the scope of the aggressor, consciously or not, delete it from the workplace. Another form of abuse is sexual harassment at work, also of psychological violence. Sexual harassment is a step towards bullying. There are undeniable points of contact between the two legal institutions of bullying and sexual harassment at work.

This is because too much time sexual harassment at work, when the refusal of the victim becomes evident, degenerates into workplace bullying. Within organizations, the world of work is different types of harassment that occur at various hierarchical levels and with different authors.

In workplace bullying in order, consciously or not, is to expel the victim's professional world, sexual harassment at work in the clear intention is to lure the victim to the harasser. In other words, in general, harassment is the movement of repulsion, while sexual harassment is always the attraction of the victim.

Bullying can be classified into three types: harassment descending vertical upward, horizontal and mixed harassment.

Often, certain behaviors that are used as tools in the process of bullying when taken in isolation can not be interpreted as such, such as stress, sexual harassment, conflict, management by injury, off the attacks, the poor working conditions impositions and professional types that deserve more attentive differentiation of bullying. It is important to assign responsibilities to the organization of work in the prevention of bullying. Because despite the phenomenon of bullying course within organizations has important social consequences. As such, it is necessary to work towards changing the mindset in relation to tackling bullying.

UNI-RN – UNIVERSIDADE DO RIO GRANDE DO NORTE
Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho
Professora: Patrícia Whebber Souza de Oliveira
Disciplina: Metodologia da Pesquisa Jurídica

Aluno: Paulo Roberto Costa

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

SUMÁRIO

SUMÁRIO	2
1 INTRODUÇÃO	4
3.1 ATITUDES QUE EXPRESSAM O ASSÉDIO	7
3.2 DANO MORAL	8
4 ASSÉDIO SEXUAL	9
5 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	10
6 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	12
6.1 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	12
6.2 FINALIDADE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	14
6.2.1 NATUREZA PSICOLÓGICA	14
6.3 NECESSIDADE DO DANO PSÍQUICO-EMOCIONAL	15
6.4 O PROCESSO PSICOLÓGICO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	15
6.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	16
6.6 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL VERIFICADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO	17
6.7 CARACTERIZAÇÃO SUBJETIVA DO ASSÉDIO MORAL	18
6.8 MEDIDAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL	19
6.9 CONDUTAS QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO	20
6.10 ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO	22
7 NEXO CAUSAL	24
8 SUJEITOS DO ASSÉDIO	25
8.1 PERFIL DO ASSEDIADOR	25
8.2 QUEM SÃO OS ASSEDIADOS	26
9 INDENIZAÇÃO	29
10 AÇÕES PREVENTIVAS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	30
11 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO E NA DOUTRINA ESTRANGEIRAS	31
11.1 LEGISLAÇÃO NACIONAL	32
12 JURISPRUDÊNCIA	34

13 CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	39

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil que advém de tal prática ilícita.

O homem encontra no trabalho a forma de se manter digno e honrado perante a sociedade. Porém, quando a relação homem/trabalho sofre um desequilíbrio permanente e premeditado, ocasionado por um indivíduo perverso (assediador), causando dano à vítima, estar-se diante do fenômeno identificado como assédio moral.

Sendo o assédio moral a prática reiterada e destrutiva que atenta contra a dignidade, bem como, a integridade física do trabalhador, tem que ser combatido quer pela empresa, quer pela própria vítima, onde esta tem que denunciar as práticas, para então poder combater diretamente o assediador, para que este tenha a resposta para o ilícito que cometeu, fazendo assim, desestimular essas práticas devastadoras de que é o assédio moral.

Observar-se, no entanto, que essa prática de assédio não pode ser banalizada, ou seja, não é qualquer conduta mais ríspida ou estressante que seja acometido o subordinado pelo superior hierárquico que caracteriza o assédio moral.

Quando caracterizado o assédio, resta ao subordinado/vítima, denunciar, expor o agressor perverso, pois, caso contrário, se houver o silêncio, este só estará contribuindo para a continuação das perversidades e realização do agressor, tendo seu objetivo concretizado, que seja, desde uma simples demissão até a finalização da vida da vítima, com seu suicídio.

No Brasil, atualmente, existem leis e projetos de lei em tramitação no âmbito federal e estadual, uma vez que a violência no ambiente de trabalho está se tornando cada vez mais ostensiva.

2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

É impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se proceder a seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram. Ao examinar-se o Direito do Trabalho, há necessidade de lembrar de sua gênese e de seu desenvolvimento no decorrer do tempo, como também dos novos conceitos e instituições que foram surgindo com o passar dos anos.

Trabalho vem do latim “tripalium” que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Inicialmente, o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo (HIRIGOYEN, 2002).

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde o escravo era apenas uma coisa, não tendo qualquer direito (NASCIMENTO, 2009). O escravo não era considerado sujeito de direito era propriedade do “dominus”. Nesse período, o trabalho do escravo continuava ao longo do tempo, de modo indefinido, enquanto vivesse ou deixasse de ter essa condição. Seu único direito era o de trabalhar.

Mais tarde, na pré-história o trabalho humano representava requisito essencial para a existência humana, embora naquele tempo não havia pagamento pelo exercício das funções, o trabalho determinava a necessidade de sobrevivência (PAULA, 2013).

Anos depois, na Grécia, os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os homens poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenharem, ficando as atividades mais nobres como a política destinadas aos cidadãos. Compreendia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os filósofos Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo (PAULA, 2013).

Em Roma, o trabalho era feito também pelos escravos (ALMEIDA, 2009). A “Ley Aquilia” (284 A.C) considerava o escravo como coisa. Era visto o trabalho também como desonroso. A “Locatio Conduction” tinha por objetivo regular a atividade de quem se comprometia a tocar suas energia ou resultado de trabalho em troca de pagamento.

Algumas centenas de anos mais tarde surgiram as primeiras relações de trabalho (ALMEIDA, 2009). Os povos, agora já estabilizados num ou mais territórios

viviam exclusivamente da agricultura e da criação de alguns animais, assim sendo, dependiam fielmente do clima para desenvolver-se ou não, o fato é que fenômenos naturais favoreciam alguns territórios e outros não, ocasionando o enriquecimento dos membros de determinado território e a miséria dos membros de outros territórios, surgia assim a desigualdade social. Para não morrerem de fome estes pobres miseráveis aceitavam trabalhar sob o regime de escravidão nos territórios ricos, estes escravos eram considerados homens objetos, não eram possuidores de qualquer direito trabalhista.

Com o passar do tempo, este regime de escravidão deu lugar à servidão (ALMEIDA, 2009), onde o servo não possuía direitos trabalhistas, sua única relação era trabalhar em troca de proteção política e militar. Nessa época, os aprendizes eram menores de até 12 anos com jornada de trabalho de até 18 horas por dia. Era como um trabalho-aprendizagem, os mestres tinham a liberdade de abusar fisicamente dos aprendizes, os aprendizes nunca chegavam a ser mestres, no máximo companheiros, que recebiam remuneração.

Mais tarde, com a Revolução francesa (NASCIMENTO, 2009), chega então o primeiro grande marco nas conquistas dos direitos dos trabalhadores na esfera mundial. Ela disseminou os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, extinguiu as corporações de ofício por absoluta incompatibilidade com esses ideais e impulsionou a materialização dos primeiros institutos jurídicos em prol dos trabalhadores.

Posteriormente chega o principal marco nas conquistas dos direitos dos trabalhadores na esfera mundial, a Revolução Industrial (LIMA, 2003). Inicia-se, a substituição do trabalho manual pelo uso da máquina. Havia necessidade de que as pessoas viessem também a operar as máquinas não só a vapor, mas às máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar condições de trabalho e de salário, diminuição das jornadas excessivas e contra a exploração de menores e mulheres.

3 O QUE É ASSÉDIO

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa (NASCIMENTO, 2009). Dentre suas espécies, verificamos existir pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral, que veremos mais adiante.

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica (CAVALIERI FILHO, 2009), que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Trata-se da exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

3.1 ATITUDES QUE EXPRESSAM O ASSÉDIO

O assédio moral constitui-se em uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o empregado (GUEDES, 2003).

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e até mesmo desacreditada diante dos colegas. Esses, por medo de represálias ou da vergonha de serem também humilhados, rompem os laços afetivos com ela e, normalmente, acabam reproduzindo as mesmas atitudes e atos do agressor no ambiente de trabalho.

Logo, instaura-se uma espécie de “pacto da tolerância e do silêncio”, enquanto a vítima vai, gradativamente, desestabilizando-se, fragilizando-se, e “perdendo” sua autoestima.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor de modo direto, comprometendo sua identidade (GUEDES, 2003), sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica.

Esses danos podem evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, mas real.

É importante ressaltar que todo esse processo, além de adoecer o ambiente de trabalho, desencadeia o afastamento de servidores por meio de licenças ou, inclusive, aposentadorias, onerando a sociedade que, em todo caso, acaba sendo afetada por um serviço “contaminado”.

3.2 DANO MORAL

Pode-se conceituar dano moral (CAVALIERI FILHO, 2009) como aquele decorrente das ofensas ao decoro, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos, a honra, a correção estética, a vida, a integridade corporal, a paz interior de cada pessoa. Podendo também causar dano patrimonial, como por exemplo as despesas com tratamento psicológicos ou a perda do emprego.

É a penosa sensação de ofensa, de humilhação perante terceiros, na dor sofrida, e nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima, ou seja, é a dor, tomada o termo em seu sentido amplo, abrangendo tanto os sofrimentos meramente físicos, quanto os morais propriamente ditos. Em regra, o dano não atinge ao patrimônio da vítima e causa tão-somente uma dor moral. O dano moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos, interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e podendo levar até à morte.

Constitui-se marco relevante no processo de evolução das sociedades, à proteção dos valores que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana, da pessoa no meio em que vive, desdobrando-se a personalidade humana por diferentes atributos, de ordem física, psíquica ou moral.

4 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no trabalho é uma forma, igualmente, de violência psicológica (ALKIMIN, 2005), assim como o assédio moral no trabalho. Por seu intermédio, a vítima é perseguida no ambiente de trabalho, ou mesmo fora dele, com uma série de investidas de conotação sexual. Por outras palavras, ela é obrigada a receber, repetidamente, galanteios, olhares libidinosos, propostas de casamento etc. Ela pode chegar, inclusive, a ser bolinada.

O assédio sexual, é um passo para o assédio moral. Existem diferentes categorias de assédio sexual: o assédio de género (tratar a mulher de forma diferenciada porque é mulher), o comportamento sedutor, a chantagem sexual, a atenção sexual não desejada, a imposição sexual e o ataque sexual. Em qualquer delas o abusador não admite a recusa da mulher e se tal acontecer parte para agressões e humilhações à mulher.

O assédio sexual se caracteriza pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade, igualmente, pode se configurar sob a ameaça de represália como a remoção, o preterimento em lista de promoção ou mesmo a despedida.

5 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Tanto o assédio moral no trabalho quanto o assédio sexual no trabalho são formas injustas de perseguição ao trabalhador, ambos são atos ilícitos que atentam contra a honra do trabalhador, que, por conseguinte, pode requerer a reparação pelo dano moral sofrido (ALKIMIN, 2005). O assédio é uma falta grave capaz de justificar a rescisão do contrato de trabalho. Existem inegáveis pontos de contato entre os dois institutos jurídicos do assédio moral e assédio sexual no trabalho. Há, em ambos, uma perseguição que desestrutura, humilha e agride a dignidade da vítima. Esta, na maioria dos casos, é obrigada a deixar o emprego.

O assédio moral no trabalho consiste num processo de perseguição da vítima caracterizado pelo escopo do agressor, conscientemente ou não, de excluí-la do ambiente laboral (ALKIMIN, 2005).

No assédio moral no trabalho o objetivo, consciente ou não, é o de expulsar a vítima do universo profissional, no assédio sexual no trabalho a intenção clara é a de atrair a vítima para o assediador. Noutros termos, em geral, no assédio moral o movimento é o de repulsa, enquanto que no assédio sexual é sempre o de atração da vítima (ALKIMIN, 2005).

Por sua vez, o assédio sexual no trabalho se configura, igualmente, num processo de perseguição do assediado, mas agora com o intuito de obter favores sexuais da vítima.

A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano. Isso porque muita vez o assédio sexual no trabalho, quando a recusa da vítima se torna evidente, degenera em assédio moral no trabalho. Vale dizer, o perseguidor que, originariamente, desejava ter a vítima para si, diante da sua rejeição, com o ego ferido, parte em busca de vingança. Ou seja, o assediador passa a adotar todos os tipos de estratégias sórdidas para levar a vítima a se prejudicar, vindo a pedir licença-médica ou demissão (ALKIMIN, 2005).

O assédio sexual, é determinado por elementos caracterizadores próprios deste instituto, sendo três os elementos básicos (NASCIMENTO, 2009): a) constrangimento consciente e contrário ao ordenamento jurídico, pois obriga, impõe à vítima atitude contrária à sua vontade; b) finalidade de obtenção de vantagens ou favorecimento sexual; c) abuso do poder hierárquico. Assim, nota-se que no assédio

sexual existe grande chance de haver uma conduta física, enquanto que no assédio moral, esta conduta é o último estágio, visto que na maioria das vezes o empregado, não suporta tais condutas, desligando-se da empresa. Observa-se que no assédio sexual, a vítima que se recusa a proposta do agressor, muitas vezes, começa a ser assediada moralmente.

Não se pode, também, confundir conflito com assédio moral, já que este pode ser evitado por aquele, vez que no conflito as recriminações são abertas e os seus motivos conhecidos, ao contrário do assédio moral, onde as origens do conflito são veladas e até mesmo negadas, o que dificulta achar uma solução.

Também não devem ser interpretadas como assédio moral As agressões pontuais, ou seja, aquelas agressões que não se prolongam no tempo e constituem um caso isolado, uma vez que a alteração dos ânimos, sobretudo em situações de crise, faz parte da natureza humana, não se configurando em um processo eminentemente destrutivo.

6 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no trabalho se constitui na agressão ao empregado, cometida por superiores hierárquicos, de forma constante e repetitiva, destinada a humilhá-lo, diminuí-lo, criando uma crescente tensão psicológica, que culmina num gradual isolamento do trabalhador dos círculos da empresa e na redução de sua auto-estima. Já foram relatados, inclusive, quadros depressivos que tiveram origem no assédio moral (LIMA, 2003).

O assédio moral no trabalho é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do(s) assediado(s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil.

Constituem assédio moral no ambiente de trabalho situações vexatórias ou humilhantes a que os empregados são obrigados a se submeterem, apelidos maliciosamente conferidos ao trabalhador, racismo, sexismo, homofobia, xenofobia, ou seja, atitudes discriminatórias, debochadas e destinadas a tolher e humilhar o empregado (LIMA, 2003).

6.1 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no trabalho caracteriza-se por uma conduta abusiva, a qual pode partir do próprio empregador ou superior hierárquico que, valendo-se de seu poder hierárquico, humilha ou constrange seus empregados, como também pode partir dos demais empregados, os quais, por motivos de competição no trabalho ou mesmo por pura discriminação, sujeitam o colega a situações vexatórias e a torturas psicológicas, comprometendo a saúde física e mental do indivíduo (ALMEIDA, 2009).

Suponha-se, o caso de um trabalhador que move uma demanda em face do seu empregador postulando pagamento de horas extras, e, a partir do conhecimento da ação trabalhista, esse passa a maltratá-lo de forma violenta, expondo-o a situações de vexame perante seus colegas, com advertências verbais públicas, com rebaixamento de funções, com retirada dos meios materiais necessários ao exercício de sua atividade profissional e proferindo palavras de baixo calão ou adjetivos nada honrosos.

A conduta que causa o assédio moral não precisa ser explícita, e em expressivo número de casos não o é, manifestando-se de forma tácita, através de

gestos sutis e palavras equívocas, justamente para dificultar sua identificação. O assediador demonstra, na maioria dos casos, preferência pela manifestação não verbal de sua conduta, para dificultar o desmonte de sua estratégia, bem como, o revide pela vítima.

Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes.

Pode-se enumerar como prática de assédio moral, entre outras (ALMEIDA, 2009):

- Advertir arbitrariamente;
- Contestar, a todo o momento, as decisões do trabalhador;
- Determinação de prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Espalhar rumores a respeito do funcionário;
- Evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador;
- Falar com o funcionário aos gritos;
- Ignorar a presença do servidor, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o trabalhador realize as atividades;
- Não atribuir atividades ao trabalhador, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Passar tarefas humilhantes;
- Quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Retirar a autonomia do trabalhador;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador;
- Sobrecarregar o funcionário de novas tarefas;

- Vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado, etc.

6.2 FINALIDADE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O objetivo do assédio moral no trabalho é desestabilizar emocionalmente a pessoa, causando-lhe humilhação e expondo-a a situações vexatórias perante os colegas de trabalho, e perante a si mesma. Quando praticado pelo superior hierárquico, tem a clara finalidade de forçar um pedido de demissão, ou a prática de atos que possam ensejar a caracterização de falta grave, justificando uma dispensa por justa causa (GUEDES, 2003).

Via de regra, visa a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente.

Quando o assédio moral parte por interesse da estrutura empregatícia, tem por objetivo fazer a vítima desistir do posto de trabalho com menores custos (pedido de demissão ou justa causa) ou de obter a manutenção ou o aumento da produtividade.

6.2.1 NATUREZA PSICOLÓGICA

A principal implicação do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física da vítima (SIMM, 2008), mais comumente acometida de doenças como depressão e stress, chegando, por vezes, ao suicídio.

O assédio moral é concebido como uma forma de "terror psicológico" praticado pela empresa ou pelos colegas, que também é definido como qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho, ou mesmo como prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz naquele a quem se destina sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo (SIMM, 2008).

De tais conceitos, pode-se depreender que o elemento comum, além da finalidade de exclusão, é a modalidade da conduta, a qual sempre se verifica agressiva e vexatória, capaz de constranger a vítima, trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando essencialmente a sua auto-estima.

6.3 NECESSIDADE DO DANO PSÍQUICO-EMOCIONAL

Estudos feitos por médicos e psicólogos do trabalho mostram que o processo que desencadeia o assédio moral pode levar à total alienação do indivíduo do mundo social que o cerca, julgando-se inútil e sem forças e levando, muitas vezes, ao suicídio (SIMM, 2008).

Assim, a pessoa que resiste à doença psicológica, seja por ter boa estrutura emocional, seja por ter tido o cuidado de procurar ajuda profissional de psicólogos ou psiquiatras, não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido, ainda que o mesmo não resulte do assédio moral.

Levando isso em conta, a não configuração do assédio moral pela ausência do dano psíquico não exime o agressor da devida punição, pois a conduta será considerada como lesão à personalidade do indivíduo, ensejando o dever de indenizar o dano moral daí advindo.

Desse modo, a configuração do assédio moral depende de prever a constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. É requisitos para configuração do assédio moral: a) a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico; b) é necessidade de prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; c) a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade.

6.4 O PROCESSO PSICOLÓGICO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A primeira fase do processo é a da sedução perversa (SIMM, 2008). Com seu poder segregante o assediador, através de constantes humilhações, envolve a vítima num processo de desestabilização que visa privá-la de sua própria personalidade, ao mesmo tempo em que procura isolá-la de qualquer outra pessoa que possa lhe ajudar a pensar autonomamente. Progressivamente a vítima vai

perdendo seu senso crítico individual. Sua autoconfiança é dizimada, minimizando suas defesas, liberando para o assediador a “posse” de sua personalidade.

No assédio moral, segundo se observa uma relação dominante/dominado o (LEYMANN apud HIRIGOYEN, 2002), na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade através de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos.

A segunda etapa, da violência manifesta, com a vítima já envolvida, é um verdadeiro ritual pontuado de estratégias de violências e de agressões aplicados em doses impactantes. O enredamento comporta um inegável componente destrutivo porque a vítima não tem mais resistência para reagir e o agressor usa e abusa dos seus poderes para manipular o indivíduo.

Quando a vítima, de fato, começa a sentir os sinais da doença, aparece outro sintoma: a ocultação do problema. Uma vez adoecido, sem nenhuma outra alternativa, o caminho para o trabalhador é o afastamento do trabalho que, a princípio, é por licença para tratamento da doença apresentada; em seguida, a demissão propriamente dita, como consequência da inadequação do trabalhador adoecido aos padrões de produção da organização.

6.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral provoca, sem dúvida alguma, dano moral, suscetível de reparação pecuniária, porque atinge diretamente a honra e a dignidade do trabalhador (CECCHIN, 2006), podendo comprometer sua saúde física e mental, além de arranhar sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, dificultando a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho.

Além dos efeitos danosos na vida da vítima e das consequências jurídicas em relação ao contrato de trabalho (HIRIGOYEN, 2002), podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, colocando em risco a sua saúde financeira, ou seja, o assédio

moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade.

O assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas a, b e c, do art. 483, da CLT, além de autorizar o empregador a dispensar por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes etc.), perante a vítima, é objetiva, vale dizer, independe de sua culpa no evento danoso.

Dependendo do comportamento do empregador ou do seu preposto, ou superior hierárquico, em relação ao trabalhador (CECCHIN, 2006), pode ser aplicada a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso a relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, casos em que a rescisão contratual operada por iniciativa do empregador, fundada nas práticas discriminatórias ou limitativas ora citadas, dão ao empregado o direito de vê-la declarada nula, com sua conseqüente reintegração no emprego e percepção de todas as parcelas do período de afastamento, ou pode o empregado optar pela remuneração em dobro do período de afastamento (art. 4º, incs. I e II, da precitada lei).

Vale lembrar que, a honra e a dignidade das pessoas são bens tutelados constitucionalmente, nos artigos 1º, 3º e 5º, da Constituição de 1988, merecendo pronta reparação quando se comprova sua violação.

6.6 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL VERIFICADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Dentro das organizações, do mundo do trabalho, encontra-se diferentes tipos de assédio que ocorrem em vários níveis hierárquicos e com autores distintos (CAVALIERI FILHO, 2009).

.

O assédio moral pode ser classificado em três modalidades: assédio vertical descendente, ascendente, assédio horizontal e misto, (ALKIMIN, 2008, p. 46-47).

- Assédio ascendente (proveniente de um ou mais subordinados que assediam um superior);

- Assédio vertical descendente (proveniente da hierarquia), ou seja, procedimentos abusivos de um superior para com um subordinado. A subordinação hierárquica pode induzir o superior a tirar partido do seu poder abusando dele e tendo prazer em submeter o subordinado à sua vontade;

O assédio vertical descendente é aquele que ocorre com maior frequência e do qual decorrem consequências mais graves, quer físicas, quer psicológicas, para o assediado. Quanto ao assédio horizontal as consequências não se apresentam tão graves porque a relação entre o assediador e o assediado é igualitária;

- Assédio horizontal, proveniente de colegas (ALKIMIN, 2008). Este tipo de assédio é freqüente quando dois colegas disputam um lugar ou uma promoção;

- Assédio misto (um assédio horizontal que passa a assédio vertical descendente). O assédio horizontal prolongado e sem interferência da hierarquia, que desta forma se torna cúmplice, passa a ser um assédio vertical descendente.

No caso do assédio misto quem se acha assediado, por culpa dos colegas ou do superior hierárquico, acaba por ser culpabilizado pelo grupo de trabalho por tudo o que não está bem.

O processo de assédio moral, além de ser de diversos tipos, passa também por diferentes etapas que têm como ponto comum e de partida uma recusa de comunicação.

A vítima, por vezes, tem dificuldades em compreender ou pensa estar a dar valor exagerado aos fatos.

6.7 CARACTERIZAÇÃO SUBJETIVA DO ASSÉDIO MORAL

Primeiramente, cumpre enfatizar que o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, que pode se dar, pelo empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, ou pelos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples.

O que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como

retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

Já o fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho, denominado assédio horizontal, que motivados pela inveja do trabalho muito apreciado do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos, etc, submetem o sujeito "incômodo" a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho.

Acrescenta, ainda, os trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho, ou de qualquer doença, pois, ao invés de readaptá-los de modo paciente e compreensivo, empregador e colegas preferem hostilizá-lo, zombando de sua situação e criando um ambiente totalmente desagradável ao reabilitado.

6.8 MEDIDAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Devido aos efeitos nefastos do assédio moral no trabalho e tentador pensar que, caso fossemos apanhados num processo destes, o melhor seria mudar de emprego o mais rapidamente possível. Numa fase inicial, o empregador deverá estabelecer uma política de prevenção de conflitos, de informação e formação dos quadros dirigentes para evitar futuras situações de assédio, isto é, praticar uma boa prevenção (ALKIMIN, 2005).

Porém quando o processo já se encontra numa fase avançada, o empregador deveria possibilitar à vítima entrar em processo de reabilitação profissional.

Considera, também, importante a existência de um quadro legal que proteja a saúde mental física dos trabalhadores e que imponha aos empregadores manter boas condições de trabalho e de funcionamento nas suas empresas.

A tutela jurídica do assédio moral vem sendo feita paulatinamente que aos poucos se consolida nos pretórios trabalhistas, entretanto, ainda de forma muito tímida, sem tratar a questão de uma forma mais adequada e que venha proporcionar uma proteção efetiva contra esse mal que atinge boa parte da classe trabalhadora.

A conscientização da importância do combate ao assédio moral é, talvez, a melhor e mais eficaz arma na luta contra essa prática. É necessário fortalecer os

laços de afeto e solidariedade do conjunto dos trabalhadores para romper o pacto de silêncio que alimenta a tortura e mantém as mentiras que facilitam os desmandos e abusos. Torna-se difícil a configuração de crime, o que demandaria, em alguns casos, uma equipe multidisciplinar para estudar o caso sob vários pontos de vista e estabelecer o nexo causal entre agressão e comprometimento da saúde e da moral do trabalhador.

Faz-se necessário, combater e acabar com a prática da imposição do medo, do terror psicológico, das humilhações e degradações no local de trabalho, que submetam e aprisionam o trabalhador assediado, para que se dê lugar à efetividade ética, que fortalece as relações de confiança e apoio mútuo, permitindo que homens e mulheres mantenham-se dignos e saudáveis.

Convencionou-se chamar o assédio moral da violência invisível, presente no cotidiano de inúmeras empresas. A vítima desse tipo de agressão deve produzir provas, sejam testemunhais, sejam por bilhetes, e-mails, gravações, estas últimas aceitas em alguns casos da jurisprudência (ALKIMIN, 2005).

É importante atribuir responsabilidades à organização laboral na prevenção do assédio moral. É também, importante o envolvimento da sociedade nestas questões. Porque apesar do fenómeno do assédio moral decorrer dentro das organizações tem consequências sociais muito importantes. Como tal, é necessário realizar trabalho no sentido de alterar as mentalidades no que respeita ao tratamento do assédio moral.

A vítima também pode desempenhar um papel relevante através da sua postura perante o assédio. Para isso, deverá estar atenta e resistir, manter a sua auto-estima, criar laços de inter-ajuda e solidariedade com os colegas, procurar um interlocutor dentro da organização que possa atuar na situação e procurar apoio jurídico e médico em caso de necessidade. Importante salientar a importância de um enquadramento legal para o problema do assédio moral, com o intuito de informar as pessoas e sancionar os agressores.

6.9 CONDUTAS QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO

No ambiente de trabalho ocorrem fatos que, se analisados à primeira vista, parecem estar diante de uma situação de assédio moral, mas se ocorridos isoladamente não caracterizam tal modalidade. Desta forma, é importante elucidar

as condutas que não devem ser interpretadas como assédio moral (CAVALIERI FILHO, 2009).

As más condições de trabalho, de uma forma geral, como pouco espaço, má iluminação, pouca ventilação, material de trabalho escasso, não caracteriza a figura do assédio moral, até porque em muitas funções as condições de trabalho são por natureza ruins, como ocorre no caso de trabalhos perigosos e insalubres. Entretanto, se somente um empregado esteja sendo submetido a essas condições por ter sido segregado dos outros colegas, resta caracterizado o assédio moral.

Como detectar a intenção nociva nos casos em que as condições de trabalho já são naturalmente ruins? Tome-se o exemplo das caixas de supermercados, cujos horários de trabalho são alternados de um dia para o outro. Elas trabalham essencialmente nos horários de pico, ou seja, meio-dia, final de tarde e sábado. Alterar de alguma maneira os horários de uma funcionária pode ser interpretado como favorecimento, e não levar em conta o caso particular de uma outra pode ser tomado como assédio moral.

As más condições de trabalho só podem ser caracterizadas como assédio moral se atingirem propositadamente a uma determinada pessoa, porém, se ocorrerem em todo o ambiente de trabalho, a princípio, não se configura como assédio, mas como um ambiente de trabalho impróprio e, portanto, passível de denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego. Assim, dificultam diferenciar o assédio das más condições de trabalho quanto mais penosas, insalubres e perigosas forem as condições de trabalho.

Muitas vezes, determinados comportamentos que são utilizados como ferramentas no processo de assédio moral quando analisados isoladamente não podem ser interpretados como tal, a exemplo do estresse, assédio sexual, do conflito, da gestão por injúria, das agressões pontuais, das más condições de trabalho e das imposições profissionais, tipos que merecem uma diferenciação mais atenciosa do assédio moral.

O estresse pode ser resultado de atitudes lícitas por parte do empregador (HIRIGOYEN, 2002), que exige produtividade e qualidade na prestação de serviço, ou de forma ilícita quando o superior excede no exercício do poder a ele conferido. O estresse é uma reação biológica resultante de sobrecargas e más condições de trabalho e que se torna destrutivo somente pelo excesso, diferentemente do assédio moral que por si só já é um processo destrutivo.

6.10 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 (CAVALIERI FILHO, 2009). 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).

TRT-4 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 7479320105040...

Data de Publicação: 30 de Junho de 2011

Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral no trabalho ou assédio psicológico no trabalho se configura quando o empregado é exposto a situações humilhantes e constrangedoras ao longo da jornada laboral, vindo a se sentir diminuído, ofendido e menosprezado. No caso, a prova não se mostra apta a demonstrar o tratamento indigno alegado pela reclamante de forma continuada. Apelo provido. (...) .

TRT-14 - RECURSO ORDINARIO RO 73320070041400 RO 00733.2007.00...

Data de Publicação: 27/02/2008

Ementa: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. VIOLÊNCIA 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. Recurso Improvido. . ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO; VIOLÊNCIA MORAL COMPROVADA; INDENIZAÇÃO DEVIDA;

Encontrado em: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.
VIOLÊNCIA MORAL COMPROVADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A figura do
assédio moral no ambiente de trabalho é prática antiga.... . ASSÉDIO
MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO; VIOLÊNCIA MORAL
COMPROVADA; INDENIZAÇÃO

7 NEXO CAUSAL

Obviamente, nem todos os desacertos entre chefia e trabalhador, bem como os aborrecimentos corriqueiros, significam assédio moral. Daí a importância de se estabelecer prudentemente um nexo causal (LIMA, 2003).

A Resolução 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina recomenda, ao médico do trabalho, a busca do nexo causal entre o transtorno de saúde, físico ou mental e a atividade do trabalhador. Ou seja, recomenda uma entrevista realizada pelo profissional de saúde ao seu paciente, com a intenção de diagnosticar a doença, busca lembrar todos os fatos que se relacionam com a doença e à pessoa doente, com minuciosa história clínica, familiar e ocupacional do examinando, somada a cuidadoso exame físico e psicológico, são componentes importantes para o diagnóstico correto e elucidativo, por consequência, para o estabelecimento da relação causa/efeito. A visita pessoal do médico, ao local de trabalho e o conhecimento das condições em que o mesmo é exercido, pode ser esclarecedora. O sistema organizacional e os dados epidemiológicos da empresa são de extrema importância. O domínio e a integração do profissional com disciplinas correlacionadas ao quadro clínico, mais a identificação de riscos profissionais e a posse de literatura atualizada, são indispensáveis ao perito médico do trabalho.

Prova pericial insuspeita é condição "sine qua non" para o estabelecimento do nexo causal e para o bom acolhimento do processo pelo sistema judiciário.

8 SUJEITOS DO ASSÉDIO

As vítimas do assédio moral podem ser os empregados como também os superiores hierárquicos, sendo que a vítima da hostilização ou degradação normalmente é o empregado, individualmente considerado, ou uma coletividade, subordinado ao assediante, mas pode ser o próprio superior hierárquico quando o assédio partir de um ou vários de seus subordinados. O assédio se dá por meio de condutas intencionais que visam atingir a auto-estima da vítima, tendo como conseqüência um desgaste no próprio ambiente de trabalho (PAULA, 2013).

O sujeito ativo pode ser visto como o perverso, que não tem remorso dos atos que pratica, se acha grandioso, especial, poderoso, ou seja, é aquele que não se preocupa com os demais que compõem o ambiente de trabalho.

O sujeito agressor pode ter variadas denominações como: assediador, perverso, acossador, sendo que normalmente esta figura recai em alguém que para demonstrar ter auto-estima e poder, acha necessário rebaixar os outros, não admitindo suas falhas e não valorizando suas ações, sendo arrogante, amoral e capaz de se apoderar de trabalhos alheios com intuito de demonstrar uma sabedoria que não possui.

Cabe salientar que o assediador não é somente o perverso, pois existe o assédio institucional, onde as pessoas que compõem o quadro de funcionários são levadas à prática do assédio, estipulada pela organização da qual fazem parte, buscando defender o emprego que possuem, com receio de serem demitidas.

A vítima do assédio moral, por sua vez, se destaca por possuir de certa forma uma habilidade ou uma condição que o assediador não possui. A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais.

8.1 PERFIL DO ASSEDIADOR

O assediador é essencialmente um indivíduo destituído de ética e de moral. O assediador age por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter (SIMM, 2008), revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos

poucos diante de sua iniquidade. O assédio moral, a princípio, traz repercussões extremamente negativas ao homem, repercutindo na seara física, psicológica, social e econômica. Indagar os motivos que levam o assediador a agir de forma tão violenta (uma "violência sutil") nos remete aos caminhos da ética e da moral.

Os autores são unânimes em apontar o perfil do assediador moral como o de uma pessoa perversa, que se utiliza dos seus mecanismos para se defender. Como não está apto a superar a solidão que o separa do mundo, dirigindo o amor para fora de si, é insaciável em sua busca de gratificação, sentindo intensa inveja das pessoas que são felizes e têm prazer com a própria vida.

A crise existencial cerca o destino do narcisista, impulsionando-o a procurar uma vítima da qual possa absorver a vida. Incapaz de reconhecer sua culpa e responsabilidade pelo mal que causa a si mesmo, o narcisista transfere esse sentimento para a vítima que passa a destruir moralmente: primeiro a contamina com sua visão pessimista do mundo, até induzi-la à depressão, depois passa a criticá-la pelas suas fraquezas.

Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados, que se encontram ao seu lado. A meta do perverso, em geral, é chegar ao poder ou nele manter-se por qualquer meio, ou então mascarar a própria incompetência. O importante para o assediador é o domínio na organização.

8.2 QUEM SÃO OS ASSEDIADOS

O assediado é uma vítima e, por tal foi designado pelo agressor, tornando-se o bode expiatório responsável por todo o mal (PAULA, 2003).

Em geral, busca conseguir o amor e admiração dos outros oferecendo ajuda e proporcionando prazer: enreda-se num jogo perverso, porque, inconscientemente, acha que pode doar vida e ajudar o agressor a superar a infelicidade.

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem -educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por

adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Conforme a autora, a vítima que sofre o assédio muitas vezes passa a ser discriminada no convívio laboral, sendo hostilizada e submetida a situações de humilhações e desprezos, os quais lhe acarretam um sentimento de rejeição abalando sua estrutura psíquica e física, podendo causar uma baixa na auto-estima pessoal e profissional, além de interferir na produtividade e no convívio familiar e social. Pelo contrário, freqüentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um “presenteísmo patológico”: são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho e que almejam ser impecáveis.

Nascimento (2009) aponta como principais perfis para as vítimas de assédio moral:

- Aqueles que vivem sós;
- As pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido;
- Dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- Homem em um grupo de mulheres;
- Mulher em um grupo de homens;
- Os que atingem salários muito altos;

- Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- Portadores de algum tipo de deficiência;
- Saudáveis, escrupulosos, honestos;
- Trabalhadores com mais de 35 anos.

9 INDENIZAÇÃO

No Direito brasileiro, o comportamento que cause dano à vítima, gera a obrigação de indenizar, ou seja, faz nascer, para o agressor, o dever de reparar o prejuízo causado, mediante o pagamento de uma quantia em dinheiro, normalmente fixada pelo Juiz em um processo que se discuta o assédio, destinada a reparar as consequências do ato ilícito (LIMA, 2003).

O valor da reparação, em que se pede o reconhecimento da conduta que configura assédio moral e varia, a depender das circunstâncias do caso e da intensidade do dano causado, isso sem mencionar a capacidade patrimonial do devedor.

A obrigação de indenizar como consequência da prática de assédio moral representa significativo avanço da sociedade, que caminha em direção à igualdade de tratamento e ao respeito à dignidade da pessoa humana.

O dano moral pode repercutir também na esfera patrimonial, quando, por exemplo, o indivíduo necessita custear despesas com médicos, remédios, enfermeiros, psicólogos ou terapeutas, entre outras.

10 AÇÕES PREVENTIVAS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

O assédio moral dissemina-se tanto mais quanto mais desorganizada e desestruturada for a empresa, ou ainda, quando o empregador finge não vê-lo, tolera-o ou mesmo o encoraja (Bertrand Brasil, 2002). Daí a importância da instituição de um programa de prevenção por parte da empresa, com a primazia do diálogo e da instalação de canais de comunicação.

Para tanto, é indispensável uma reflexão da empresa, sobre a forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal, pois, a empresa é responsável pela degradação das condições de trabalho que prejudiquem o empregado, seja por práticas humilhantes e vexatórias, de um superior hierárquico, seja por colegas, comprometendo o bem-estar físico ou psíquico do empregado.

É desejável que as empresas adotem um código de ética que vise ao combate de todas as formas de discriminação e de assédio moral e sexual na empresa, e que difunda o respeito à dignidade e à cidadania, inserido na política de Recursos Humanos .

Outra medida seria criar espaços de confiança dos trabalhadores, que tenha seus representantes como ouvidores, que recebam de forma sigilosa denúncias sobre intimidações ou constrangimentos.

Evento, seminários, palestras, dinâmicas de grupo são também de grande utilidade para que os trabalhadores para que sejam informados e conscientizados do problema e possam trocar experiências, colocando o tema em debate, sobre todos os seus aspectos, inclusive responsabilidades e conseqüências à saúde. É importante também incentivar a solidariedade dos colegas com relação à vítima do assédio.

Ressalte-se, entretanto, que de nada adiantam a conscientização dos trabalhadores ou o estabelecimento de regras éticas ou disciplinares se não se criar, na empresa, espaços de confiança, para que possam as vítimas dar vazão às suas queixas. Enquanto não existir a gestão participativa, o cenário estará mais favorável à gestão pelo medo, propiciando atitudes típicas do assédio moral.

11 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO E NA DOUTRINA ESTRANGEIRAS

A legislação pioneira sobre o assédio ou coação moral é da Noruega que, em sua regulamentação trabalhista, de 1977, proíbe o assédio em geral (CAVALIERI FILHO, 2009).

A Suécia é também um país pioneiro na edição de normas preventivas do assédio moral, tendo publicado, em 1993, uma Ordenação definindo o assédio moral como repetidas ações reprováveis ou negativas de várias maneiras, dirigidas contra determinado empregado ou empregados, de forma ofensiva, capazes de provocar a exclusão da comunidade laboral (CAVALIERI FILHO, 2009).

A Ordenação Sueca focaliza o assédio como risco laboral e apresenta um caráter essencialmente técnico preventivo. A referida legislação visa combater a violência no trabalho, incluindo nesse contexto o assédio moral e o sexual no local de trabalho. Estabelece a exigência de medidas preventivas, formativas e informativas a serem tomadas pelo empregador, assim como procedimentos para atuar diligentemente, quando evidenciado o assédio moral.

Exige que as empresas tenham um conselheiro destinado a solucionar problemas advindos dos riscos sociais no seu conjunto, entre os quais poderão ser incluídos o assédio moral e o assédio sexual. O trabalhador tem direito a recorrer aos procedimentos internos ou judiciais, sendo-lhe facultado ajuizar a ação pessoalmente ou por meio do sindicato de sua categoria profissional.

A legislação francesa também preserva os direitos ao trabalho a todo aquele que se tiver insurgido contra o assédio moral (LIMA, 2003), ou tiver testemunhado ou relatado situações configuradoras de assédio moral, e estabelece sanções a quem o praticou: um ano de prisão ou multa de quinze mil euros. A referida legislação assinala que nenhum assalariado poderá ser punido, despedido ou discriminado, de forma direta ou indireta, especialmente em matéria de salário, formação profissional, reclassificação, transferência ou remoção, qualificação, promoção profissional, alteração de contrato, pelo fato de ter sofrido ou se insurgido contra o assédio moral, testemunhado ou relatado estas situações. Foram estabelecidas também sanções para todo trabalhador que praticar assédio moral contra outro.

A nova legislação trabalhista francesa disciplinadora do assédio moral considera suficiente que o empregado apresente os elementos de fato, deixando

supor a existência do assédio, devendo o empregador provar que as decisões incriminadas sejam justificadas por elementos objetivos estranhos ao assédio. Concede à vítima a possibilidade de valer-se da mediação, antes da via judicial,

A legislação belga sobre o assunto foi publicada em 11/06/2000 e visa combater a violência no trabalho, incluindo nesse contexto o assédio moral e sexual no local de trabalho. Esta lei estabelece que o empregador deve prevenir o assédio, por meio de medidas formativas e informativas, e atuar de forma diligente, quando evidenciado o assédio. A empresa deve manter um conselheiro para solucionar problemas dos riscos sociais no seu conjunto, entre os quais se incluem o assédio moral e o sexual. De acordo com essa legislação o empregado pode recorrer aos procedimentos internos ou judiciais, podendo ajuizar a ação pessoalmente ou por meio do sindicato.

11.1 LEGISLAÇÃO NACIONAL

No Brasil, diversos projetos de leis tramitam no Congresso Nacional, com o objetivo de regular a questão do assédio moral ou, como preferem alguns legisladores, a coação moral. Dentre tais projetos destacam-se os que alteram o Código penal; a Lei 8.112, a Lei 8.666 e um que propõe alteração na CLT.

No âmbito dos estados brasileiros, a primeira lei aprovada foi uma iniciativa de Noel de Carvalho, deputado estadual pelo PSB-RJ, depois surgiram várias outras aprovadas ou em tramitação em suas devidas casas. A nível municipal, veio da cidade Iracemápolis-SP a primeira a explicitar o termo. Não obstante a promulgação de diversas leis, sejam elas estaduais ou municipais, é de se ressaltar que a sua aplicabilidade se restringe aos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Executivo, Legislativo ou judiciário e, também, às concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais e municipais.

Mas em qual legislação irá embasar a vítima que tem seu contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho ou mesmo que não tenha carteira assinada para pleitear seus direitos? A vítima irá buscar amparo, primeiramente, na Carta Magna Brasileira, que em seu artigo 5º, V e X, lhe assegura o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio do obreiro, com indenização por danos morais (assédio sexual, assédio moral e dano pessoal).

Ademais a Lei nº 9.029/95, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, culminando em seu artigo 4º, I no rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, facultando ao empregado optar entre a readmissão ou a percepção em dobro, da remuneração do período de afastamento e o artigo 483 da CLT.

12 JURISPRUDÊNCIA

A nossa legislação, apesar de não conter dispositivo específico e destinado a coibir o assédio moral, possibilita a interpretação protetiva ao empregado e a utilização das motivações previstas para a rescisão indireta do contrato de trabalho como forma de desvencilhar o obreiro do ambiente de trabalho que prejudica seu bem estar. A jurisprudência está em perfeita consonância com a doutrina e com a posição do Tribunal Superior do Trabalho, ambas unânimes em reputar afrontosa toda e qualquer atitude do empregador e de seus prepostos em ofender os direitos da personalidade do obreiro, fundamentais e considerados direitos humanos na acepção mais pura. A hipossuficiência do empregado, premido pelas condições econômicas e pelo temor do desemprego, ficam ainda mais evidente diante da ocorrência de assédio moral. Desta forma, cabe a todos os operadores do Direito zelarem pela correta utilização do poder diretivo, limitado aos direitos da personalidade e dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, ambos constitucionais.

Estima-se que, no Brasil, pelo menos 40% dos trabalhadores sofrem violência moral (CAIXETA, 2005). São comuns as instruções confusas e imprecisas, a exigência de trabalhos urgentes sem necessidade, as críticas em público, a transferência de setor com o intuito de humilhar, a privação de trabalho, a depreciação das tarefas feitas, a marcação de tempo e de vezes para ir ao banheiro, a exigência de desempenho acima da qualificação, a submissão a tarefas inferiores à função desempenhada, a exigência de trabalhos complexos em tempo insuficiente, o desrespeito ou a imposição de crenças religiosas, filosóficas ou políticas. Esse quadro é totalmente contrário ao direito. O ordenamento jurídico brasileiro funda-se na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, que são fundamentos da República Federativa do Brasil. Constitui-se objetivo fundamental do país a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação

Francisco Meton Marques de Lima (LIMA, 2003) aduz que as principais vítimas do assédio moral são os empregados que desfrutam de algum tipo de estabilidade, a exemplo dos representantes sindicais, empregadas gestantes, membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), empregados que sofreram acidente de trabalho ou foram acometidos de doença ocupacional. Este tipo de empregado, por não poder ser demitido sem justa causa e gozar de

estabilidade, ainda que de forma provisória, geralmente é alvo de ataques morais e que visam desestabilizá-lo emocionalmente, única forma eficaz de fazê-lo desistir do trabalho, desejando retirar-se do emprego o mais rápido possível.

A nossa legislação, apesar de não conter dispositivo específico e destinado a coibir o assédio moral, possibilita a interpretação principiológica protetiva ao empregado e a utilização das motivações previstas para a rescisão indireta do contrato de trabalho como forma de desvencilhar o obreiro do ambiente de trabalho que prejudica seu bem estar.

13 CONCLUSÃO

Ao examinar-se o Direito do Trabalho, há necessidade de lembrar de sua gênese e de seu desenvolvimento no decorrer do tempo, como também dos novos conceitos e instituições que foram surgindo com o passar dos anos.

O assédio moral no trabalho se constitui na agressão ao empregado, cometida por superiores hierárquicos, de forma constante e repetitiva, destinada a humilhá-lo, diminuí-lo, criando uma crescente tensão psicológica, que culmina num gradual isolamento do trabalhador dos círculos da empresa e na redução de sua auto-estima. Já foram relatados, inclusive, quadros depressivos que tiveram origem no assédio moral.

O assédio moral no trabalho é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do(s) assediado(s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil. O assédio se dá por meio de condutas intencionais que visam atingir a auto-estima da vítima, tendo como consequência um desgaste no próprio ambiente de trabalho.

No assédio moral no trabalho o objetivo, consciente ou não, é o de expulsar a vítima do universo profissional, no assédio sexual no trabalho a intenção clara é a de atrair a vítima para o assediador. Noutros termos, em geral, no assédio moral o movimento é o de repulsa, enquanto que no assédio sexual é sempre o de atração da vítima.

O assédio moral no trabalho caracteriza-se por uma conduta abusiva, a qual pode partir do próprio empregador ou superior hierárquico que, valendo-se de seu poder hierárquico, humilha ou constrange seus empregados, como também pode partir dos demais empregados, os quais, por motivos de competição no trabalho ou mesmo por pura discriminação, sujeitam o colega a situações vexatórias e a torturas psicológicas, comprometendo a saúde física e mental do indivíduo.

A vítima do assédio moral, por sua vez, se destaca por possuir de certa forma uma habilidade ou uma condição que o assediador não possui. A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente.

Outra forma de agressão é o assédio sexual no trabalho, igualmente, de violência psicológica. O assédio sexual, é um passo para o assédio moral. Existem diferentes categorias de assédio sexual: o assédio de gênero (tratar a mulher de forma

diferenciada porque é mulher), o comportamento sedutor, a chantagem sexual, a atenção sexual não desejada, a imposição sexual e o ataque sexual. O assédio sexual se caracteriza pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade, igualmente, pode se configurar sob a ameaça de represália como a remoção, o preterimento em lista de promoção ou mesmo a despedida.

Existem inegáveis pontos de contato entre os dois institutos jurídicos do assédio moral e assédio sexual no trabalho. O assédio moral no trabalho consiste num processo de perseguição da vítima caracterizado pelo escopo do agressor, conscientemente ou não, de excluí-la do ambiente laboral.

A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano. Isso porque muita vez o assédio sexual no trabalho, quando a recusa da vítima se torna evidente, degenera em assédio moral no trabalho.

O assédio moral provoca, sem dúvida alguma, dano moral, suscetível de reparação pecuniária, porque atinge diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, podendo comprometer sua saúde física e mental, além de arranhar sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, dificultando a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho.

Além dos efeitos danosos na vida da vítima e das conseqüências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, colocando em risco a sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade.

Dentro das organizações, do mundo do trabalho, encontra-se diferentes tipos de assédio que ocorrem em vários níveis hierárquicos e com autores distintos.

O assédio moral pode ser classificado em três modalidades: assédio vertical descendente, ascendente, assédio horizontal e misto.

As más condições de trabalho só podem ser caracterizadas como assédio moral se atingirem propositadamente a uma determinada pessoa, porém, se ocorrerem em todo o ambiente de trabalho, a princípio, não se configura como assédio, mas como um ambiente de trabalho impróprio e, portanto, passível de denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego. Assim, dificultam diferenciar o assédio das más condições de trabalho quanto mais penosas, insalubres e perigosas forem as condições de trabalho.

A vítima também pode desempenhar um papel relevante através da sua postura perante o assédio. Entretanto, se somente um empregado esteja sendo submetido a essas condições por ter sido segregado dos outros colegas, resta caracterizado o assédio moral.

Muitas vezes, determinados comportamentos que são utilizados como ferramentas no processo de assédio moral quando analisados isoladamente não podem ser interpretados como tal, a exemplo do estresse, assédio sexual, do conflito, da gestão por injúria, das agressões pontuais, das más condições de trabalho e das imposições profissionais, tipos que merecem uma diferenciação mais atenciosa do assédio moral.

Portanto, a conscientização da importância do combate ao assédio moral é, talvez, a melhor e mais eficaz arma na luta contra essa prática. Convencionou-se chamar o assédio moral da violência invisível, presente no cotidiano de inúmeras empresas. É importante atribuir responsabilidades à organização laboral na prevenção do assédio moral. Porque apesar do fenómeno do assédio moral decorrer dentro das organizações tem consequências sociais muito importantes. Como tal, é necessário realizar trabalho no sentido de alterar as mentalidades no que respeita ao tratamento do assédio moral.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa, 05 out. 1988. **Diário da República Federativa do Brasil**, 06 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Constituição.htm>. Acesso em: 02 set. 2012.

ALMEIDA, Amador Paes. Organizador Yussef Said. **CLT Comentada - Constituição Federal – Código Civil – Código de Processo Civil**. São Paulo> Saraiva. 2009

JB ONLINE. Disponível em: <<http://jbonline.terra.com.br/>>. Acesso em: 29 mar. 2010.

ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/news/nov/ler_nov.php?id=3186>. Acesso em: 09 out. 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Assédio moral no trabalho**. Brasília: ASCOM, 2009.

NUCODIS/DRT/SC. **Assédio moral no local de trabalho**. Florianópolis: Sinpro-Rio, 2010.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 8 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

PAULA, Ana Paula Paes. **“Eros e narcisismo nas organizações”**. Disponível em:<<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1249&Secao=PENSATA&Volume=2&numero=2&Ano=2003>>. Acesso em: 14 Jan. 2013.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**: Manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr. 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

CECCHIN, Airton José. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Rev. de Ciên. Jur. e Soc. da Unipar**, Umuarama, v. 9, n. 1, p. 141-153 , 2006.

TEMP

(ALMEIDA, 2009)

(ASCOM, 2009)

(CAIXETA, 2005)

(LIMA, 2003)

(ALKIMIN, 2005)

(CAVALIERI FILHO, 2009)

(HIRIGOYEN, 2002)

(PAULA, 2013)

(SIMM, 2008)

(GUEDES, 2003)

(NASCIMENTO, 2009)

(CECCHIN, 2006)