



Carmem Ronise Moraes Pfeifer

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: IMPACTOS PSICOSSOCIAIS
E LEGAIS**

Santa Cruz do Sul
2019

Carmem Ronise Moraes Pfeifer

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: IMPACTOS PSICOSSOCIAIS
E LEGAIS**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Neimar Santos da Silva

Santa Cruz do Sul

2019

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a DEUS por iluminar meu caminho em todos os momentos de minha vida. Obrigada, Senhor!

A todos meus familiares e, em especial, aos meus pais, Paulo e Vanilda, pela vida, pelos ensinamentos e pelo carinho que sempre dispuseram a mim.

Ao meu marido, Rosélio Pfeifer, e ao meu filho, Filipe Jesus, pelo apoio, carinho, paciência, amor e dedicação, o que contribuiu para a concretização deste objetivo.

Aos meus colegas de faculdade, os quais contribuíram para minha formação.

A todos os meus amigos/as, que sempre me concederam gestos e palavras de apoio e carinho nesta caminhada.

Ao meu orientador Neimar, que acolheu a minha causa com dedicação, carinho e apoio.

A todos os docentes da UNISC, que contribuíram para meu aprendizado.

Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas, ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.
(Carl Jung)

RESUMO

A prática do assédio moral constitui-se em condutas abusivas de forma repetitiva, no intuito de prejudicar a vítima, atentando contra os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, podendo levar ao adoecimento e isolamento, degradando o bem-estar físico e psíquico do empregado. Este trabalho acadêmico faz uma análise da configuração do assédio moral, buscando desvelar os impactos psicossociais e legais, em relação ao empregado, decorrentes no ambiente de trabalho. Dessa forma, questiona-se: quais são os impactos provocados pelo assédio moral à saúde e à convivência social do empregado? Para a elaboração deste trabalho de conclusão, utilizou-se da pesquisa de caráter descritivo, realizada por meio de leituras em livros, pesquisa na internet, artigos científicos, periódicos e jurisprudências que tratam sobre a temática do assédio moral no ambiente de trabalho. A pesquisa foi organizada através de temas que subsidiaram a análise. Com este estudo, conclui-se que o assédio moral caracteriza-se por atos abusivos que, na maioria das vezes, são cometidos pelo superior hierárquico ou preposto, atingindo diretamente a dignidade e personalidade do empregado, gerando sofrimento, distúrbios no organismo e o aparecimento de doenças psicossociais, que causam danos à saúde física e psíquica do empregado e, em determinados casos, levando à tentativa de suicídio ou à morte, como também deteriorando as relações familiares e sociais, ocasionando implicações ao Estado, à sociedade e às instâncias jurídicas.

Palavras-chave: Assédio moral. Doenças psicossociais. Impactos. Legislação. Trabalho.

ABSTRACT

The practice of moral harassment constitutes abusive conduct in a repetitive manner in order to harm the victim in violation of the fundamental rights established in the Federal Constitution of 1988, which can lead to illness and isolation, degrading the employee's physical and psychological well-being. This academic work analyzes the configuration of moral harassment in order to unveil the psychosocial and legal impacts, in relation to the employee, arising in the work environment. Thus, the question is: What are the impacts of harassment on health and social coexistence of employees? For the preparation of this work Conclusion of the Course, a descriptive research was used, being carried out through book readings, internet research, scientific articles, periodicals and jurisprudence that contemplated on the subject of moral harassment in the work environment. The research was organized through themes that subsidized analysis. With this study we conclude that moral harassment is characterized by abusive acts that are most often committed by the hierarchical superior or prefect directly affecting the dignity and personality of the employee generating suffering, disorders in the body and the appearance of psychosocial diseases that cause damage to physical and psychological health of the employee and in certain cases leading to suicide or death, as well as deteriorating family relationships and social interaction, causing implication to the State, society and legal.

Keywords: Moral harassment. Psychosocial diseases. Impacts. Legislation. Work.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	10
2.1	Definição de assédio moral no ambiente de trabalho	10
2.2	Meio ambiente do trabalho	13
2.3	Características do assédio moral no ambiente de trabalho	14
2.3.1	Assédio moral vertical descendente e ascendente	15
2.3.2	Assédio moral horizontal	16
2.4	Assédio moral na relação de emprego	17
2.4.1	Do agressor	17
2.4.2	Da vítima	19
2.4.3	Assédio moral: organizacional e interpessoal	21
3	ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO JURÍDICO BRASILEIRO	26
3.1	Natureza jurídica do assédio moral	26
3.2	Violação à dignidade do empregado.....	29
3.3	Assédio moral e a previsão na legislação brasileira	33
4	ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: IMPACTOS PSICOSSOCIAIS E LEGAIS	40
4.1	Assédio moral e impacto psicossocial	40
4.2	As alterações na saúde e doenças psicossociais	44
4.3	Reparação do dano decorrente de assédio moral nas relações de trabalho.....	47
4.4	Meios de prevenção do assédio moral	50
5	CONCLUSÃO	52
	REFERÊNCIAS	55

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca analisar a configuração do assédio moral, dado que as pesquisas mostram que em torno de 42% dos trabalhadores brasileiros já passaram por uma situação de assédio moral no ambiente de trabalho. O fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho manifesta-se através de condutas abusivas que buscam isolar, constranger, humilhar e destruir a vítima. Esses atos, na sua maioria, são causados pelos patrões, supervisores, diretores e prepostos ou pelo próprio colega de setor.

Nos dias atuais, no Brasil, não há uma legislação federal específica que verse sobre o assédio moral no trabalho. Contudo, a doutrina e as jurisprudências caracterizam o assédio moral como humilhações e perseguições sofridas de maneira contínua pelo empregado. Neste ponto, há vários estados e municípios que já possuem leis para coibir e punir abusos cometidos nas relações de trabalho.

Na esfera trabalhista, como dispõe o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a prática do assédio moral resulta no direito do empregado de pleitear a rescisão do contrato de forma indireta e devida indenização por danos morais (BRASIL, 1943).

O assédio moral representa um problema de extrema relevância e repercussão social, por ser um fenômeno que atinge os princípios fundamentais previstos na Constituição Federal (CF) de 1988, como a dignidade da pessoa humana, bem como a personalidade e integridade física e psíquica do empregado, causando problemas à vida dos que estão expostos, gerando consequências patológicas e sociais (BRASIL, 1988). Desse modo, indaga-se: quais são os impactos provocados pelo assédio moral à saúde e convivência social do empregado?

Nessa perspectiva, pretende-se identificar as formas pelas quais o assédio moral se constitui no ambiente de trabalho, as consequências originadas pelo assédio moral à saúde e ao convívio social dos empregados, além dos efeitos jurídicos resultantes da prática de assédio moral nas relações laborais.

Nesse íterim, os impactos destacados são elementos de relevância para a identificação de possíveis opções para o enfrentamento e prevenção desse fenômeno, que interfere diretamente na saúde emocional, psíquica e física do empregado, ocasionando também um abalo no contexto familiar, social e comprometendo a qualidade de vida dos empregados.

Do exposto, como método de pesquisa, utilizou-se o dedutivo, buscando averiguar de que modo o assédio moral repercute nas relações de trabalho, assim como os impactos psicossociais e legais originados pela prática desta conduta, possibilitando uma conclusão que contribua para mudanças significativas neste contexto. Reitera-se que a técnica de pesquisa utilizada foi a descritiva, através de leituras em livros, pesquisa na internet, artigos científicos, periódicos e consultas em jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, que embasaram a elaboração do trabalho.

Desse modo, o trabalho está organizado da seguinte forma: no primeiro capítulo, são evidenciados os aspectos relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho, elencando as termologias usadas para definir o fenômeno, bem como a composição do meio ambiente e sujeitos envolvidos neste contexto, identificando agressor e vítima, exaltando os elementos de classificação presentes na relação de trabalho. No último item do capítulo, faz-se uma diferenciação entre o assédio moral organizacional e interpessoal, apontando de que modo se estabelece essa interação e de como se caracteriza nas relações laborais. No segundo capítulo, é realizada uma discussão sobre a natureza jurídica do assédio moral, abordando a composição dos aspectos relacionados e as distinções dos elementos que compõem a natureza do assédio moral. Na sequência, aborda-se a violação à dignidade do empregado, demonstrando de que maneira o assédio moral relaciona-se com o princípio da dignidade da pessoa humana, entre outros preceitos constitucionais que visam à proteção da dignidade, à valorização e às condições adequadas de trabalho – visto que o assédio moral no trabalho origina um aniquilamento nas relações, afetando os direitos do empregado. Por conseguinte, enfoca-se nas legislações brasileiras existentes, sob o âmbito trabalhista, civil e penal, evidenciando a composição da responsabilidade decorrente da prática do assédio moral no trabalho. Do mesmo modo, são identificadas as jurisprudências e o projeto de lei n.º 4.742/2001 que prevê a tipificação do assédio moral como crime (BRASIL, 2001), constituindo uma compreensão mais ampla acerca da aplicabilidade da proposta legislativa. No último capítulo, trata-se dos impactos do processo do assédio moral no ambiente de trabalho na saúde física e psíquica, bem como nas relações afetivas e sociais da vítima. São pontuados, neste contexto, os fatores e circunstâncias que influenciam para os riscos e danos psicossociais, originados na vida profissional e também pessoal do empregado. Evidencia-se as consequências jurídicas, no que diz respeito

à reparação por danos morais e físicos, bem como critérios da fixação dos valores da indenização sob o ponto de vista da reforma trabalhista. A seguir, faz-se a discussão sobre os meios de prevenção e combate do assédio moral nas relações de trabalho. Para finalizar, é apresentada a conclusão, assim como as referências utilizadas ao longo do texto.

2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Nas últimas décadas, no Brasil, ocorreram várias transformações e estruturações nas relações de trabalho. Estas mudanças derivam de um sistema globalizado e competitivo que impulsiona para um contexto laboral “exaustivo”, conduzindo para a precarização das condições e das garantias dos direitos do empregado (BARRETO; HELOANI, 2014).

Nesse cenário, dados recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹, demonstram que 42% dos brasileiros já foram vítimas de assédio no ambiente de trabalho. Dessa forma, o assédio moral torna-se uma preocupação social devido aos desgastes causados à saúde psíquica e física do empregado.

Diante disso, é fundamental considerar o assédio moral como um fator de risco grave na organização, sendo necessário pensar sobre a inserção de uma política de prevenção para eliminar ou reduzir os riscos que envolvem a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

2.1 Definição de assédio moral no ambiente de trabalho

Em países internacionais, os termos *mobbing* e *bullying* são utilizados para denominar o que no Brasil é caracterizado como assédio moral. O primeiro a utilizar a expressão *mobbing* foi o etologista Konrad Lorenz que, em meados de 1968, queria denominar “os ataques de um grupo de pequenos animais que ameaçam um animal maior” (LEYMANN, 1996 citado por SCHATZMAM *et al.*, 2009, p. 17). Além disso, conforme os autores, o conceito foi utilizado, em 1972, pelo médico sueco Paul Heinemann, em alusão ao comportamento destrutivo de grupos de crianças em relação a um colega de escola.

Quando Leymann identificou um comportamento semelhante em ambientes de trabalho, fez o mesmo que Heinemann, ou seja, emprestou a expressão de Lorenz. Em 1982, o psicólogo alemão Leymann, considerado pioneiro no estudo sobre o *mobbing*, realizou uma pesquisa com 800 trabalhadores suecos, que resultou em um relatório científico publicado posteriormente (SCHATZMAM *et al.*, 2009).

¹ Agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1919, no Tratado de Versalhes. É responsável pela elaboração e aplicação das normas internacionais relativas ao trabalho.

Embora sejam utilizadas outras expressões, como “violência psicológica ou emocional”, “acoso moral” e “*harcèlement* moral”, as termologias *mobbing* e *bullying* são as denominações predominantes. Deste modo, o termo *mobbing* é utilizado em países como Alemanha, Suíça, Itália e nos Estados Unidos. Enquanto isso, na Inglaterra, Irlanda, Austrália e no Canadá emprega-se o termo *bullying* com maior frequência (SCHATZMAM *et al.*, 2009).

Nesse sentido, segundo Leymann (1996), citado por Oliveira (2013, p. 13),

simultaneamente, mas não coincidindo com esta distribuição geográfica, existem duas tradições na literatura que, estudando o fenômeno da exclusão social por assédio psicológico, remetem o uso do termo *bullying* para nomear as atitudes hostis ocorridas no ambiente escolar, entre os alunos, e o termo *mobbing* para a violência psicológica a que estão sujeitos os trabalhadores no ambiente de trabalho, que é originada dentro da empresa e é entendida como um dos fatores de estresse no trabalho. Deste modo, assumindo que os dois termos têm em comum o fato de designarem um fenômeno interpessoal de estigmatização e exclusão de uma pessoa ou grupo, Leymann distinguiu-os e sugeriu que se reservasse o termo *mobbing* para o comportamento de agressão dos adultos no trabalho, caracterizado por uma grande violência psicológica, e que se utilizasse o termo *bullying* para a violência perpetrada pelas crianças e jovens na escola, marcada por atos de agressão física.

Na conjuntura brasileira, somente em meados de 2000 o assédio moral foi reconhecido com essa denominação, sendo utilizado para indicar toda a prática abusiva com intuito de gerar uma situação insustentável para a vítima. De acordo com Soboll (2015, p. 86), “o assédio moral é caracterizado por um conjunto de atos hostis no trabalho, que acontecem de forma continuada e repetitiva, os quais atingem a dignidade e ofendem aquele que é alvo das hostilizações”.

De acordo com Barreto e Heloani (2014), Leymann, na década de 1980, define o assédio moral como terror psicológico ou *mobbing* no trabalho que se apresenta de forma sistemática, colocando o empregado numa condição de desproteção. Nisso, o trabalhador é submetido, frequentemente, a situações hostis, geradas por superior hierárquico ou colegas, trazendo como reação um quadro de vulnerabilidade física, psicológica e social, de modo contínuo. Sob essa ótica,

na equação do assédio moral entram inúmeros componentes além do inato espírito de maldade e perversidade que anima muitos seres humanos, podendo ser enumerados a intolerância, a inveja, a arrogância, a soberba, a insegurança, o medo de perder o emprego, a função ou o posto, o terror em ver seu trabalho confrontado como colega de melhor preparo ou experiência, a desenfreada competitividade, a resistência ao novo ou tradicional (FELKER, 2006, p. 175).

Assim, a noção de assédio moral volta-se para a ideia de uma perseguição, sobretudo através de comportamentos, gestos e palavras com efeito desmoralizador, afetando e gerando danos à personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica de uma pessoa no ambiente de trabalho.

No ordenamento jurídico, o assédio moral é caracterizado pela doutrina e jurisprudência como humilhações e perseguições sofridas, repetidamente, pelo empregado no ambiente de trabalho. Como bem esclarece o julgado da décima turma do TRT da 04ª Região:

Na conceituação de Marie France Hirigoyen, o assédio moral é toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento e/ou 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 (GAMONAL; LOPEZ, 2006). Márcia Novaes Guedes refere que o assédio moral possui dois aspectos essenciais: a regularidade dos ataques – trata-se de uma violência sistemática e que dura certo tempo; e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima para obrigá-la a se afastar do trabalho (GUEDES, 2005). Com efeito, o assédio moral não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com condições inadequadas de trabalho, pois pressupõe um comportamento premeditado e prolongado no tempo, com fins persecutórios. Os objetivos persecutórios do assédio moral podem ser os mais variados, como, por exemplo, o de forçar um pedido de demissão, uma aposentadoria precoce ou, ainda, uma transferência. No que concerne à forma de ação, porém, é típica a individualização da vítima. Neste sentido, os seguintes fundamentos despendidos pela então Des. Maria Helena Mallmann: o assédio moral caracteriza-se pela perseguição a um trabalhador. Seus objetivos até variam: forçar estável a se demitir, eliminar sem custos o trabalhador por algum outro motivo indesejável, dar vazão a preconceitos diversos. Contudo, seu *modus operandi* possui sempre uma nota invariável, que é a individualização da vítima. Mesmo naqueles casos em que o assédio é, de certa forma, coletivo, como nas campanhas motivacionais, existe momento em que, aferidos os desempenhos, alguém é punido/humilhado. E é precisamente neste momento que o ilícito se configura, pois é a partir daí que a vítima passa a experimentar as repercussões de ordem física, psicológica e social. É a partir daí que ela começa a introjetar as ideias pejorativas a respeito de si que são veiculadas através do assédio (RIO GRANDE DO SUL, 2014, <<https://www.trt4.jus.br>>).

A Lei Federal 13.185/2015, do *bullying*, possui aspectos múltiplos e, apesar de ser uma lei preventiva e com tendência educativa, aplica-se a diferentes esferas da vida (BRASIL, 2015a). Portanto, considera-se também o contexto laboral, o que se verifica em jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior de Trabalho (TST), que tratam os termos *bullying*, *mobbing* e assédio moral como sinônimos. Como consequência, torna-se, integralmente, permitido a aplicabilidade da lei em discussão do âmbito laboral.

Por conseguinte, no próximo item são trazidas de forma concisa reflexões sobre o contexto do meio ambiente do trabalho.

2.2 Meio ambiente do trabalho

O termo meio ambiente é compreendido como um conjunto de elementos que possibilitam o desenvolvimento da vida de forma equilibrada, sendo essencial para a garantia da dignidade da pessoa humana.

“Meio-ambiente” é um conceito unitário, pois engloba todos os elementos naturais e artificiais que circundam os seres humanos e afiguram-se essenciais para a manutenção de sua integridade física e psíquica (ou seja, de sua “dignidade”). Por essa singela razão, as diretrizes principiológicas que norteiam a “Política Nacional do Meio-Ambiente” aplicam-se de forma plena a todas as subdivisões do “meio-ambiente” (cultural, digital, do trabalho, urbano, rural etc.) (EBERT, 2012, <<https://jus.com.br>>).

A CF, no seu sétimo artigo, ao abordar sobre o meio ambiente do trabalho, dispõe que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais – além de outros que visem à melhoria de sua condição social – a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>). Ainda, as várias medidas especiais expostas no artigo 200 da CLT é objeto de regulação especificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma do artigo 155 da CLT (BRASIL, 1943). “Todas as normas de prevenção visam um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, em virtude da influência que o local de trabalho tem na vida do trabalhador”, uma vez que “seus reflexos são sentidos dentro e fora da empresa” (CARVALHO, 2009, p. 35).

Nesse sentido, a Convenção de número 155 da OIT amplia o entendimento de local de trabalho, estendendo-o para além do ambiente da fábrica ou empresa, abrangendo situações em que trabalhadores realizam suas atividades laborais em ambiente urbano; da adaptação do trabalho desenvolvido por maquinário, atentando-se para as condições psíquicas dos trabalhadores. Ainda, o Brasil ratificou importantes Convenções da OIT, voltadas à proteção da saúde e proteção do meio ambiente dos trabalhadores.

À vista disso, incumbe ao empregador proporcionar um ambiente saudável e digno para o empregado desenvolver suas atividades laborais, preservando e garantindo a saúde e dignidade do empregado.

A seguir, são abordadas as características do assédio moral no ambiente de trabalho.

2.3 Características do assédio moral no ambiente de trabalho

Alves (2009, p. 12) destaca dois elementos presentes nas relações de trabalho que revelam o assédio moral. O primeiro é “o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados”. O segundo refere-se à manipulação perversa, “que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores”. Ou seja, “trata-se de um fenômeno assustador, porque é desumano, sem emoções e piedade”. Portanto, o segundo caso remete a um estado de sofrimento que persegue o empregado e que na maioria das vezes é banalizado, inclusive em determinadas situações o próprio grupo acaba de certa forma contribuindo para o agravamento do problema do empregado, que suporta as pressões advindas de seu trabalho.

Diante disso, é possível visualizar várias formas e atitudes hostis que concretizam o assédio moral nas relações de trabalho:

1. Deterioração proposital das condições de trabalho: a) retirar da vítima a autonomia; b) não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; c) contestar sistematicamente todas as suas decisões; d) criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; e) privá-la de acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; f) retirar o trabalho que normalmente lhe compete; g) dar-lhe permanentemente novas tarefas; h) atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; i) atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; j) pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); k) agir de modo a impedir que obtenha promoção; l) atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; m) atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; n) causar danos em seu local de trabalho; o) dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; p) não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho; q) induzir a vítima ao erro (HIRIGOYEN, 2011, p. 108).

Ainda, neste contexto o assédio moral passa por diferentes etapas relacionadas à recusa à comunicação e ao isolamento:

2. Isolamento e recusa de comunicação: a) a vítima é interrompida constantemente; b) superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; c) a comunicação com ela é unicamente por escrito; d) recusa de todo contato com ela, mesmo o visual; e) é posta separada dos outros; f) ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; g) proíbem os

colegas de lhe falar; h) já não a deixam falar com ninguém; i) a direção recusa qualquer pedido de entrevista. 3. Atentado contra a dignidade: a) utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; b) fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); c) é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; d) espalham rumores a seu respeito; e) atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); f) zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada; g) criticam sua vida privada; h) zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; i) implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; j) atribuem-lhe tarefas humilhantes; k) é injuriada com termos obscenos ou degradantes. 4. Violência verbal, física ou sexual: a) ameaças de violência física; b) agredem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; c) falam com ela aos gritos; d) invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; e) seguem-na, é espionada diante do domicílio; f) fazem estragos em seu automóvel; g) é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); h) não levam em conta seus problemas de saúde (HIRIGOYEN, 2011, p. 109).

Independentemente de como se apresenta, o assédio moral é resultante da desigualdade de poder formal ou informal. Constitui um desequilíbrio de forças formal, quando relacionado à posição hierárquica na organização, ou informal, quando fatores como conhecimento, experiência, vínculos de amizade e/ou independência emocional manifestam-se nas relações de trabalho. Assim, o assédio moral no ambiente de trabalho é identificado pelas formas vertical descendente e ascendente e horizontal.

2.3.1 Assédio moral vertical descendente e ascendente

O assédio moral vertical descendente é causado pelo próprio empregador ou alguém de seus superiores hierárquicos (gerente, diretor, chefia de setor, supervisor, coordenador), sendo a prática de abuso mais utilizada para fins do poder disciplinar, bem como para evitar despesas de consequências trabalhistas. Nesse sentido, é notório que o empregado encontra-se em situação de inferioridade. Contudo, é necessário ressaltar que “essa subordinação não dá ao empregador o direito de desrespeitar e maltratar o trabalhador, utilizando-o como mero instrumento para alcançar determinados objetivos” (NASCIMENTO, 2009, p. 65).

Assim, convém frisar que a prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve ser evitada, uma vez que o descumprimento de uma obrigação contratual por parte do empregador acarreta no que diz respeito à dignidade da pessoa humana (CARVALHO, 2009). Ainda, os descumprimentos das obrigações podem gerar uma

rescisão indireta² do contrato de trabalho e danos morais em relação ao empregado assediado.

No que tange ao assédio moral vertical ascendente, apesar de não ser tão comum, possui o mesmo teor de periculosidade. Trata-se de uma conduta praticada por um ou mais empregados em relação ao superior hierárquico, que ocorre por conta de uma postura autoritária e arrogante do supervisor ou quando um grupo de empregados julga que este não é tão qualificado para ocupar o cargo exercido. Tem como objetivo excluir um colega que recebeu uma promoção, ou cargo de chefia, cujas funções os subordinados consideram que o promovido não tenha capacidade para desempenhar (CARVALHO, 2009).

2.3.2 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal é desencadeado pelos próprios colegas de serviços, de idêntico grau de hierarquia, motivados por brincadeiras, comentários ofensivos e/ou boatos sobre a vida pessoal do assediado. Caracteriza-se, além disso, pela mera discriminação ensejada por fatores raciais, religiosos, políticos etc. “Outro fator que colabora para a prática da ação discriminatória pelos próprios colegas de trabalho diz respeito à própria competitividade” (CARVALHO, 2009, p. 67).

No entanto, mesmo quando a perseguição é horizontal, na maioria das vezes não se tem uma intervenção direta do empregador ou chefia. Este frequentemente se recusa a ver, deixa as coisas acontecerem ou toma ciência da prática de abuso somente quando a vítima demonstra um comportamento muito ostensivo, ou quando as faltas ao trabalho tornam-se frequentes. Ao mesmo tempo, quando há uma intervenção do empregador, essa é conduzida de forma superficial, sendo ignorado o sofrimento vivenciado pelo empregado assediado (HIRIGOYEN, 2012).

² Quando o gestor comete alguma ação danosa ao colaborador, o que dá ao profissional o direito de pedir demissão recebendo todas as verbas rescisórias.

2.4 Assédio moral na relação de emprego

Nos últimos anos, a OIT realizou diversas pesquisas, concluindo que o assédio moral trata-se de uma questão internacional. Os estudos demonstram os problemas que podem ser acarretados ao trabalhador relacionados à sua condição de trabalho para as primeiras décadas do século XXI (MEINS, 2016). Vale ressaltar que

um estudo realizado pela OIT e a Organização Mundial de Saúde (OMS) mostra que as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico nos trabalhadores das novas políticas de gestão na organização do trabalho vinculadas às políticas neoliberais. Segundo tal pesquisa, predominarão nas relações de trabalho as depressões, o *stress*, as angústias, os desajustes familiares e outros danos psíquicos, denotando o dano ao meio ambiente laboral. [...] Essas pesquisas europeias apontam que na Inglaterra um entre cada oito trabalhadores sofre de assédio moral no trabalho, manifestado por uma ou outra forma. No Brasil, estudos informam, através de pesquisas, que cerca de 36% da população economicamente ativa sofre de assédio moral no trabalho, através de uma ou outra forma violenta (RAMOS, 2009, <<http://www.ambitojuridico.com.br>>).

Assim, destaca-se que há milhares de trabalhadores que sofrem com ataques perversos do assédio moral, que ocorrem durante a rotina laboral ou em situações específicas. Nesta relação, como descrito anteriormente, qualquer pessoa pode ser vítima, independente do gênero, raça, nível hierárquico, idade, entre outros motivos. Sobre este aspecto, faz-se necessário identificar os sujeitos do assédio moral na relação de emprego: sujeito ativo (agressor) e sujeito passivo (vítima).

2.4.1 Do agressor

Nesse íterim, cabe ressaltar os conceitos de empregado e empregador versados pela CLT, nos 2º e 3º artigos:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis à empresa principal e cada uma

das subordinadas. Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Dessa forma, identifica-se como agressor, frequentemente, o empregador, por este ter o poder de direção e controle na relação de trabalho ou emprego. Assim, o sujeito ativo é o causador do assédio moral, podendo ser o empregador, ou qualquer chefia, colega de serviço, ou subordinado em relação ao superior hierárquico.

[...] é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. Na maior parte das vezes, é este o meio de um pequeno chefe valorizar-se. Para compensar sua fragilidade indenitária, ele tem necessidade de dominar e o faz tanto mais facilmente quanto mais o empregado, temendo a demissão, não tiver outra escolha a não ser submeter-se (HIRIGOYEN, 2012, p. 82).

O perfil do agressor é de uma pessoa narcisista, perversa, indiferente e intolerante para com o outro. O agressor narcisista necessita desse poder para encobrir sua fragilidade, impotência, razão pela qual se utiliza do seu poder absoluto, submetendo a vítima a exigências inadequadas, tornando a convivência insuportável e geradora de sofrimento. Ao mesmo tempo, muitas vezes o empregado submete-se a tais determinações com medo de ser demitido ou pelo abalo emocional, que o impedem de reagir diante da violência sofrida.

A força dos perversos é sua insensibilidade. Não experimentam qualquer escrúpulo de ordem social. Não sofrem. Atacam com completa impunidade, porque mesmo quando, em revide, os parceiros utilizam defesas perversas, eles já foram escolhidos por não atingirem nunca a virtuosidade de protegê-los (HIRIGOYEN, 2012, p. 145).

Para tanto, Carvalho (2009, p. 71) aduz que o perfil do agressor é “desequilibrado, ele subjuga a vítima por meio da relação laboral desestabilizando-o emocionalmente no ambiente de trabalho, com consequências que extrapolam o local da própria prestação de serviço, atuando de injusto por pura opção”. Entretanto, Hirigoyen (2012) salienta que a agressão não é cometida abertamente, pois isso poderia permitir um revide. Ou seja, ela é, com frequência, praticada através da comunicação não-verbal, estabelecendo-se por gestos, insinuações sobre a competência profissional do empregado, bem como de manobras utilizadas pelo agressor para dominar e destruir o assediado.

Outrossim, o agressor sente uma inveja intensa não admitindo que o outrem esteja em situação melhor que a sua, que possua coisas que ele não tem. Invejam o sucesso alheio, apropriando-se da condição de vida do outro. Nesse sentido, os bens que aqui são explicitados raramente são bens materiais: “são antes qualidades morais, difíceis de serem roubadas: alegria de viver, sensibilidade, capacidade de comunicação, criatividade, dons musicais ou literários” (HIRIGOYEN, 2012, p. 148).

O agressor agride o outro para sobreviver, elevar a autoestima, saindo de uma condição e/ou sensação de inferioridade que o acompanha desde a infância. A respeito disso, Hirigoyen (2012) cita que a perversão narcisista é um mecanismo de defesa que permite ao agressor evitar a angústia, seguindo um comportamento que se divide entre o bem e o mal, protegendo-se contra a desintegração psíquica.

2.4.2 Da vítima

No ambiente de trabalho, o sujeito passivo é o empregado que sofre a violência, com a finalidade de atingir a sua autoestima, desestruturar suas defesas psíquicas e assim o excluir da organização de trabalho. Observa-se que

a exposição da vítima a tais ações perversas compromete a sua própria identidade, sua dignidade pessoal e profissional, produzindo reflexos negativos no seu desempenho dentro da organização empresarial e, principalmente, acarretando danos pessoais à saúde (física e mental), culminando, assim, na incapacidade para o exercício profissional e o conseqüente afastamento das atividades laborativas, podendo até mesmo levar à depressão e ao suicídio (CARVALHO, 2009, p. 75).

Como destaca Hirigoyen (2012), geralmente as vítimas do assédio moral são pessoas que não possuem qualquer patologia ou demonstram algum tipo de fragilidade. Nessa direção, Felker (2006) complementa que os tipos de empregados mais assediados são os que não têm problemas de integridade. Pelo contrário, são saudáveis, extremamente honestos, dedicados e valorizam a equidade e justiça, assim como reagem ao autoritarismo e não admitem subjulgamento.

Desse modo, o agressor utiliza-se de várias estratégias para atacar a vítima: inicialmente instaura, no contexto, uma insegurança profissional, atribuindo à vítima qualquer erro ocorrido na organização de trabalho, independente se o mesmo faz parte de suas atribuições. Além disso, neutraliza-se a vítima no sentido de não possibilitar um diálogo. Pelo contrário, são feitos comentários inadequados acerca

do trabalho desenvolvido, com teor de acusações e insinuações maldosas, principalmente no que se refere ao seu potencial físico e intelectual. Ainda, o agressor busca isolar a vítima do meio ambiente de trabalho através de proibições, não permitindo, por exemplo, que o empregado converse com seus colegas ou por vezes o transferindo para um local onde não possua acesso às informações gerais. O enredamento e controle estabelecidos têm como objetivo desqualificar e destruir a vítima no ambiente de trabalho. Nessa linha de entendimento,

quando o processo de assédio moral se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e se esquece o que ela era antes, ou o que ela é em outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer com ela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro (HIRIGOYEN, 2012, p. 69).

O empregado depara-se em uma situação destrutiva, não identificando meios de escapar, permanecendo prisioneiro da trama perversa, em alguns casos, durante longos períodos. Como efeito, podem se tornar pessoas retraídas, sem autoestima e desmotivadas para com a vida. Além disso, não conseguindo externar e/ou denunciar a situação, podem permanecer na inércia. Cabe salientar, entretanto, que não existe um único perfil de vítima de assédio moral. Ou seja, não há estudo específico sobre as características para se tornar uma vítima, mas existem fatores que facilitam o desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho.

Neste contexto, o assédio moral é decorrente de um conflito, no qual muitos estão direta ou indiretamente envolvidos na situação, sejam eles o agressor, a vítima, os colegas, os subordinados ou os superiores que, de forma voluntária ou não, acabam de algum modo participando dessa violência. Compreende-se também como responsáveis aqueles que nada fazem para combater a violência psicológica desencadeada pelo agressor perverso ou, muitas vezes, contribuindo ativamente para que as agressões persistam, fazendo com que a destruição da vítima aconteça rapidamente.

Mediante ao que vem sendo discutido, faz-se necessário evidenciar os fatores organizacional e interpessoal do assédio moral.

2.4.3 Assédio moral: organizacional e interpessoal

No contexto organizacional, conforme Soboll (2015), o termo assédio moral (*bullying*) também foi utilizado pelos trabalhadores para identificar situações nas quais a violência estava inserida nas estratégias organizacionais. A autora denominou como assédio moral organizacional (*bullying* organizacional), de maneira a diferenciar do assédio moral interpessoal (*bullying* interpessoal).

Ao tratar da caracterização do assédio moral organizacional e interpessoal, Soboll (2015) identifica como assédio moral organizacional a situação em que o assédio é efetuado por um gerente ou diretor da empresa de forma coletiva, sob exigências de obediência incondicional, ameaças e humilhações. Por vezes, o “discurso gerencialista e a ética economicista buscam justificar tais práticas como necessárias, na tentativa de legitimar e naturalizar a violência utilizada como uma política de gestão” (SOBOLL, 2015, p. 89). Enquanto isso, o assédio moral interpessoal pode ser praticado por superior hierárquico, representante legal da empresa ou colega da mesma hierarquia, tendo como propósito o prejuízo ou a destruição de determinado(s) empregado(s). A autora evidencia ainda que o assédio moral interpessoal envolve a pessoalidade, a intencionalidade e o objeto, seja de exclusão ou de prejuízo.

Dentro deste contexto, o assédio moral organizacional não tem um propósito pessoal, mas administrativo, pois abrange a maioria da equipe de trabalho ou grupo com determinado perfil, como empregados com patologias ocupacionais semelhantes ou com dificuldades de cumprir prazos e metas. Como efeito, pode ocorrer nas seguintes situações:

1. Empresas que desenvolvem atividade de tele-atendimento ou *telemarketing*, ou outra, em que os trabalhadores precisam atingir metas exageradas: têm o tempo de banheiro controlado, geralmente em cinco minutos; precisam seguir o manual quanto ao que deve ser dito ao cliente, normalmente com o oferecimento de produtos e serviços, sob pena de frequentes advertências e outras sanções disciplinares; não podem apresentar atestados médicos para não ficarem visados ou serem despedidos. Nestas empresas o assédio organizacional é utilizado como estratégia para controle dos empregados, coibição da formação de demandas individuais e coletivas e, especialmente, aumento da produtividade, com o controle do tempo de trabalho e do conteúdo das conversas com o cliente.
2. Empresas que sofrem processo de fusão ou incorporação e que não estão dispostas a assumir determinados trabalhadores da empresa que sofreu a fusão ou incorporação. Normalmente são trabalhadores que a empresa adquirente encara como um

problema, como lideranças sindicais, trabalhadores acometidos de doenças crônico-degenerativas (ou de LER/DORT), trabalhadores com muito tempo de serviço ou algum tipo de estabilidade provisória. A desqualificação do trabalhador, de seu discurso e de suas ações, o processo de pressões e humilhações, surge como estratégia para forçar pedidos de demissão e se desonerar de verbas rescisórias que seriam devidas em razão da dispensa sem justa causa. 3. Empresas que adotam o assédio moral em substituição à dispensa sem justa causa, para reduzir os custos de sua mão-de-obra, deixando de pagar aviso prévio, com suas projeções, e a multa de 40% do FGTS, quando conseguem que o trabalhador peça demissão ou quando em sua reação ao assédio dá ensejo à caracterização de uma justa causa. 4. Empresas que trabalham com vendas e se utilizam de técnicas de humilhação e perseguição como estratégia de estímulo para aumento das vendas. São já conhecidas pelos Tribunais do Trabalho as situações de empresas que penalizam publicamente e com ridicularização os empregados ou equipes que vendem menos, ou não alcançam metas de vendas, com o pagamento de prendas, como ter que deixar um abacaxi sobre a mesa, como troféu, durante um determinado período de tempo, ou vestir-se de mulher e desfilarem para os demais empregados, ou imitar animais, ou se expor de qualquer outra forma ao ridículo (GOSDAL *et al.*, 2009, p. 37-38).

Sob essa ótica, o agressor utiliza-se de estratégias constrangedoras, pressões exageradas e humilhantes, buscando o controle, a submissão de forma coletiva por parte dos empregados, bem como o aumento da produtividade e do ritmo do trabalho.

Entretanto, a diferenciação de assédio moral em interpessoal e organizacional colabora para o entendimento dos processos organizacionais que estabelecem o assédio moral de maneira mais ampla, não ficando atrelado somente ao perfil das pessoas envolvidas. Sobre este aspecto, Soboll (2015) refere que, no Brasil, nota-se ainda um risco de a análise do assédio moral permanecer na ênfase dos comportamentos singulares, no perfil dos sujeitos envolvidos, na identificação dos distúrbios causados à saúde, na obrigatoriedade da existência da intencionalidade e nos comportamentos típicos de assédio moral. Esses fatores podem minimizar a participação dos mecanismos organizacionais, que são complementares na consolidação da prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Ainda, em relação à intencionalidade, não há uma compreensão exata, pois não há uma clareza na intenção da violência moral, se foi premeditada ou se refere a uma decisão de causar um dano ou prejudicar. Nesse caso, surge um impasse se a premeditação está em causar o dano, fazer, produzir ou usar da violência. Assim, por vezes a conduta exercida pelos gestores nas relações de trabalho, o comportamento atribuído ao agressor, não tem a intencionalidade de causar um dano ou prejudicar o empregado, mas sim de ser zeloso no desenvolvimento do seu

trabalho ou demonstrar bons resultados. Compreendido, assim, como “um zelo perverso que responde, de maneira coerente, às estratégias também perversas das organizações” (SOBOLL, 2015, p. 89).

Para Schatzmam *et al.* (2009, p. 31), o assédio moral sempre ocorre de forma intencional. Porém, devido ao caráter subjetivo da intencionalidade, dificulta-se a sua identificação, isto é, a percepção da intencionalidade por parte dos envolvidos. Ademais, compreende-se que “independentemente da existência efetiva da premeditação, a intencionalidade pode ser identificada e descrita somente por aquele que executa determinada prática”.

Desse modo, destaca-se que é irrelevante para o Direito do Trabalho a existência da intencionalidade, visto que o empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho saudável. Todavia, em intervenções na área de gestão organizacional, por determinados profissionais, como psicólogos organizacionais ou administradores, a existência da intencionalidade nas práticas de assédio moral direciona o foco de abrangência, seja no âmbito interpessoal ou organizacional. Logo, nas diferentes práticas, seja com relação ao assédio moral interpessoal ou organizacional, a atuação deve se relacionar à forma de organização do trabalho e às políticas de gestão, visando coibir e punir quaisquer condutas configuradoras do assédio moral.

Na sequência, o assédio moral pode envolver a todos, vítima ou agressor, independentemente de sua personalidade. Ora, de certa forma avaliar o assédio moral de um ponto individual torna-se mais confortante, pois poderia ser resolvido com a mudança da conduta ou exclusão do agressor. Contudo, não se está falando de algo que possa ser tratado de maneira isolada. A problemática do assédio moral não é individual, pois envolve um conjunto de fatores individuais, grupais e da sociedade, mas que somente se manifestaram a partir dos espaços de expressão e na estrutura possibilitada pela empresa.

De qualquer forma,

[...] em todo caso de assédio moral a organização participa, uma vez que se trata de um problema processual, continuado e que depende da convivência administrativa para perpetuação. E mais do que isso, a situação de assédio moral muitas vezes é estimulada e solicitada pela maneira como o trabalho está organizado (SOBOLL; GOSTOL, 2009). Devido ao seu modo de funcionar, a organização pode pôr em ação formas de gerenciamento que favorecem o assédio moral e que suscitam nos trabalhadores comportamentos perversos, agressivos, de exclusão e de ostracismo

(GAULEJAC, 2007). Portanto, qualquer proposta de intervenção necessariamente deve envolver a forma de organização do trabalho, incluindo as políticas de gestão de pessoas (SOBOLL, 2015, p. 92).

Nesse sentido, a empresa, como parte condescendente, impulsiona para um modo de gestão e funcionamento no qual os empregados perdem seus referenciais e se deixam persuadir pelos métodos gerenciais. Assim, os comportamentos perversos são desconsiderados e descaracterizados, não sendo entendidos como uma afronta ao direito da vítima. Sobre este aspecto ressalta-se que

é necessário compreender que a violência no local de trabalho envolve muito mais que “o caráter das pessoas”; abrange a estrutura da empresa, as políticas de gestão e as relações entre classes. Reafirma-se que não se pode ignorar a complexidade do fenômeno e sua intensificação na última década no Brasil, coincidente com a globalização e o modelo de política única (neoliberal) imposta internacionalmente. O fato é de que a busca incessante por produtividade, metas, projetos em curto tempo e outras estratégias que visam a lucrar mais com menos gastos encontra na humilhação e no constrangimento repetitivo a ferramenta adequada e eficaz para disciplinar e coagir (BARRETO; HELOANI, 2014, p. 60).

Diante dessa realidade, as causas da violência moral estão frequentemente vinculadas à forma de administrar e organizar o trabalho, que impõem sofrimento, comprometendo a dignidade. Tais atos de gestores, líderes e/ou chefes têm por finalidade o aumento da produtividade. Entretanto, importante considerar que estes sujeitos também fazem parte desse meio corrompido e estratégico, do qual a empresa torna-se aliada desde que mantenha a produção em constante crescimento.

Esse modo adotado pela empresa considera que o fim justifica os meios para atingir seus objetivos, no qual o nível da organização do trabalho que, por um processo desumano, contribui para o rendimento da empresa (HIRIGOYEN, 2012). Portanto, o assédio moral faz parte da organização do trabalho. Sua base funda-se nas relações sociais desequilibradas e autoritárias, no abuso de poder, nas exigências de cumprimentos de metas, nos retornos financeiros, entre outras práticas que degradam deliberadamente as condições de trabalho.

Ao finalizar esse capítulo que contextualizou a definição, os sujeitos, os elementos e os fatores organizacional e interpessoal do assédio moral no ambiente de trabalho, o próximo capítulo apresenta o assédio moral no âmbito jurídico, enfatizando a natureza jurídica do assédio moral, através de princípios

fundamentais, como o da dignidade da pessoa humana. Na sequência, destaca-se o assédio moral como uma forma de afrontamento à dignidade da pessoa humana e, para finalizar, são abordadas as normas trabalhistas que versam sobre a responsabilidade resultante da prática do assédio moral.

3 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO JURÍDICO BRASILEIRO

O assédio moral é um processo ativo de hostilização que ocorre na relação de trabalho. A prática do assédio moral é identificada pela repetição de situações constrangedoras e pela continuidade destas, na forma de perseguição, condutas ofensivas e rudes por parte do empregador, as quais violam a dignidade do empregado, causando danos, sofrimento físico e mental.

No ordenamento jurídico brasileiro, não há uma lei federal que torna crime o assédio moral. Entretanto, a Câmara dos Deputados Federais, recentemente, aprovou o projeto de lei n.º 4.742/2001 que configura como crime o assédio moral no trabalho. De acordo com a proposta, o projeto prevê a inclusão do assédio moral no Código Penal, assim como a definição de pena (BRASIL, 2001).

Atualmente, a punição do assédio moral no ambiente de trabalho concretiza-se por meio da aplicação de analogias, de princípios gerais do Direito e normas específicas, principalmente do direito do trabalho. Ainda, o uso do Direito Comum está previsto como fonte subsidiária no que não for conflitante com os princípios fundamentais do oitavo artigo da CLT (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, no contexto do trabalho, as práticas de assédio moral, na sua maioria, são delimitadas pelo artigo 483 da CLT, que autoriza o empregado a rescindir o contrato de trabalho e pleitear devida indenização, quando efetuadas pelo empregador, conforme estabelecidas neste artigo (BRASIL, 1943).

Quanto ao âmbito penal, a conduta do agressor pode caracterizar, entre outros crimes, a injúria, difamação, bem como crime contra a honra, ensejando ações que visem eliminar abusos no contexto de trabalho. No que se refere à responsabilidade civil, o assédio moral gera o dever de reparar o dano moral ou material provocado pelas condutas abusivas do empregador nas relações laborais.

3.1 Natureza jurídica do assédio moral

Ao questionar sobre a natureza jurídica de um instituto, busca-se desvelar sua essência, seu núcleo basilar, seus fundamentos de validade, de modo a enquadrá-lo em algumas características gerais do Direito, com a finalidade de determinar as normas e princípios que lhe são aplicáveis (SANTOS, 2017). Nesse ínterim, apesar da dificuldade de construir um conceito sobre a natureza jurídica do assédio moral,

verifica-se que a doutrina insere o tal fenômeno no âmbito do gênero “dano moral” ou ainda do gênero “discriminação”.

Sob esse ponto, a conduta ilícita praticada pelo empregador, de forma repetitiva e contínua que venha a prejudicar, humilhar, constranger, ofender a personalidade ou a integridade psíquica do empregado, assim como o ato discriminatório ou preconceituoso acerca da condição do empregado, ocasiona o dano moral. Logo, “o assédio moral é uma espécie de gênero “dano moral”, uma vez que qualquer que seja a conduta do agressor poderá gerar reflexos nos sentimentos morais do trabalhador” (FELKER, 2006, p. 105).

Desse modo, o assédio como uma espécie do gênero “dano moral”, apresenta-se como resultado de uma conduta que viola os direitos da personalidade de um indivíduo. Ou seja, ocorre o dano moral direto, uma vez que causa lesão a um direito imaterial.

O dano moral direto consiste na lesão a um interesse que visa à satisfação ou o gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal e psíquica, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família). Abrange, ainda, a lesão à dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988 citado por DINIZ, 2004, p. 93).

Seguindo este pensamento,

o dano moral gerado pela prática do assédio tem natureza imaterial e, por isso mesmo, é compensado com o pagamento, não de uma indenização, no sentido literal, mas de uma reparação pecuniária que objetiva atenuar os prejuízos decorrentes da lesão a uma esfera que não é patrimonial, que é personalíssima da pessoa e que atinge, ou pode atingir, direitos da personalidade como está na Constituição: à honra, à intimidade, à vida privada, à imagem, à saúde, à própria dignidade da pessoa humana e a sua integridade física e moral E secundariamente co-substancia um desestímulo à prática de condutas lesivas dessa natureza. O pagamento tem a natureza jurídica, portanto, de sanção pela prática de um ato ilícito (PEDUZZI, 2007, p. 28).

Consequentemente, o assédio moral no ambiente de trabalho resulta de uma ofensa grave à personalidade do empregado, ensejando o dever de indenizar, decorrente do dano moral sofrido.

A discriminação, conforme o primeiro artigo da Convenção de número 111 da OIT, caracteriza-se como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na

condição do empregado, ou que tenha por finalidade destruir ou alterar a igualdade de inserção ou no tratamento em torno de emprego ou profissão (BRASIL, 1964).

Importante destacar as formas mais decorrentes de assédio moral discriminatório no ambiente de trabalho:

a) discriminação racial; b) discriminação por gênero sexual; c) discriminação quanto à orientação sexual; d) discriminação quanto à idade; e) discriminação contra deficientes físicos; f) discriminação contra soropositivos; g) discriminação contra a aparência física; h) discriminação contra o estrangeiro; i) discriminação quanto à opção religiosa; j) discriminação quanto à convicção política; k) discriminação quanto à aparência física; l) discriminação contra os obesos; m) discriminação quanto à situação familiar; n) discriminação em relação à origem (WOTHER; RIOS, 2015, <<https://www.uniritter.edu.br>>).

Ainda, a diretiva 76/207/CEE da União Europeia estabelece em seu segundo artigo, item três, o seguinte: “o assédio e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos” (MENDES, 2015, <<https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br>>).

Nesse aspecto, Diniz (2014) aduz que existem especificidades entre o assédio moral e o assédio sexual que os tornam distintos com dimensões bastante singulares, o que se constitui pela incidência da violência psicológica que muitas vezes dificulta a identificação do assédio sexual por parte da vítima.

No assédio sexual, geralmente ocorre uma relação de troca, “isso por aquilo”, visto que o/a assediador/a comumente oferece algo que tanto pode ser a manutenção do emprego, uma promoção ou mesmo a manifestação de superioridade do “caçador” sobre sua “caça”. Portanto, as diferenças são significativas, já que no assédio moral as vítimas são “escolhidas” com o intuito de afastamento, disputa, desestabilização, dentre outros objetivos que fazem com que os/as mesmos/as convivam num ambiente de hostilidade e acabem por pedir demissão. Ou seja, este trabalho, de certa forma, contraria os estudos sobre assédio moral e o assédio sexual, [pois] compreendo que as características de ambos os afastam mais do que os aproximam, principalmente se levarmos em conta a intencionalidade de cada um deles. Concordo com as perspectivas que assinalam que o assédio sexual pode se transformar em assédio moral. Todavia, o inverso seria incoerente, visto que, as características presentes nos atos de assédio moral já criariam uma resistência por si só entre assediado/a e assediador/a (DINIZ, 2014, p. 243-244).

Nota-se que o assédio sexual pressupõe uma conduta indesejada pela pessoa assediada, causando constrangimento e importunação ofensivamente à vítima, atingindo o pudor, com intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo o

agente na sua condição superior hierárquico ou da ascendência acerca do emprego, cargo ou função (STOCO, 2011).

Nascimento (2004, <<https://jus.com.br>>) escreve que a Declaração da OIT acerca dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, em 1998, aponta a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um desses princípios e direitos fundamentais no trabalho, junto à liberdade sindical e da eliminação do trabalho forçado e infantil, estabelecendo uma “obrigatoriedade de respeito a tais direitos fundamentais, independentemente de ratificação das respectivas Convenções (n.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182)”.

À vista disso, Felker (2006) destaca que a OIT procurou enfrentar o problema do assédio moral, através de normatização alusiva à discriminação. Apesar de não abordar diretamente o problema do assédio moral, o documento tem auxiliado na fundamentação, de forma indireta, no enfrentamento do assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho.

Na continuidade, ao terminar a exposição dos aspectos relevantes sobre a natureza jurídica do assédio moral, o próximo item aborda o princípio da dignidade da pessoa humana na relação de trabalho.

3.2 Violação à dignidade do empregado

A dignidade da pessoa humana teve sua origem na ideologia cristã, com a concepção de que o ser humano, individualmente, detém valores que são inerentes à natureza humana, de ser e existir, não podendo se afastar dessa condição, devendo o Estado preservar essa garantia.

Já no entendimento filosófico e político da antiguidade clássica, a dignidade da pessoa humana assegurava-se por meio da inserção e reconhecimento do indivíduo perante a sociedade.

Verifica-se que a dignidade (*dignitas*) da pessoa humana dizia, em regra, com a posição social ocupada pelo indivíduo e o seu grau de reconhecimento pelos seus demais membros da comunidade, daí poder falar-se em uma quantificação e modulação da dignidade, no sentido de se admitir a existência de pessoas mais dignas ou menos dignas (SARLET, 2006, p. 30).

Sob outra perspectiva, no pensamento estóico, a dignidade estava intimamente ligada à noção de liberdade pessoal de cada indivíduo, como a ideia de que todos os seres humanos são iguais, dotados da mesma dignidade.

Assim, desde a Idade Média, Tomás de Aquino, ao compreender a racionalidade como uma qualidade inerente ao ser humano, “advogou ser essa qualidade que lhe possibilita construir de forma livre e independente sua própria existência e destino” (SARLET, 2006, p. 31). Ainda conforme o autor, Tomás de Aquino seguia a noção de que a dignidade sustentava-se na circunstância de o ser humano ser concebido à imagem e semelhança de Deus e também estabelece a capacidade de autodeterminação, que por conta dessa dignidade, o homem, “sendo livre, existe em função de sua própria vontade” (SARLET, 2006, p. 32).

Sarlet (2006), ao citar Kant (1980), afirma que a dignidade humana parte da autonomia de vontade e da liberdade, sustentada no entendimento de que todo homem, de uma maneira geral, o ser racional, é detentor de capacidade para definir sua existência. Neste seguimento, a concepção de Kant acerca da dignidade influenciou o pensamento filosófico e conseqüentemente a produção jurídica, uma vez que deixou de lado as “vestes sacrais”.

A CF de 1988 confere à dignidade no artigo primeiro, inciso III, a categoria de princípio fundamental, promovendo uma reconstrução do ordenamento. A dignidade da pessoa humana, a partir do documento, passou a ser considerada um valor constitucional supremo, tendo o ser humano como ponto central do sistema (BRASIL, 1988).

A consagração do princípio da dignidade da pessoa humana é o reconhecimento de que a ordem jurídica existe para a pessoa humana, para sua defesa e desenvolvimento. Assim, caracteriza-se como princípio que serve de base sólida para a construção de um sistema jurídico que tenha um mínimo de legitimidade (VECCHI, 2009, p. 286).

Por sua vez, o referido princípio impõe ao Estado o dever de permanente promoção de uma existência com dignidade para todos, assegurando que o indivíduo conviva e se desenvolva na sociedade, como lhe venha a garantir as condições essenciais para uma vida saudável e digna, abarcando os direitos sociais (CARVALHO, 2009).

Não restam dúvidas de que todos os órgãos, funções e atividades estatais encontram-se vinculados ao princípio da dignidade da pessoa humana, impondo-lhes um dever de respeito e proteção, que se exprime tanto na organização por parte do estado de abster-se de ingerências na esfera individual que sejam contrárias à dignidade pessoal, quanto no dever de protegê-la (a dignidade pessoal de todos os indivíduos) contra agressões oriundas de terceiros, seja qual for a procedência, vale dizer, inclusive contra agressões oriundas de outros particulares, especialmente – mas não exclusivamente – dos assim denominados poderes sociais (ou poderes privados). Assim, percebe-se, desde logo, que o princípio da dignidade da pessoa humana não apenas impõe um dever de abstenção (respeito), mas também condutas positivas tendentes a efetivar e proteger a dignidade dos indivíduos (SARLET, 2006, p. 110).

Nesse aspecto, o princípio da dignidade da pessoa humana torna-se elemento fundamental para a interpretação das normas jurídicas, principalmente nas relações de trabalho, uma vez que a proteção da dignidade humana possibilita pleno desenvolvimento da personalidade da pessoa e a valorização na condição de trabalhador.

A CF de 1988, no seu quinto artigo, inciso X, prevê que são “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>).

O Código Civil de 2002, nos artigos 11 a 21, dispõe sobre os direitos de personalidade, vistos como inatos e absolutos, sendo apresentados num rol exemplificativo, com aspectos importantes, oportunizando uma interpretação ampla (BRASIL, 2002). À vista disso, a personalidade deve ser entendida como um valor ilimitado que visa proteger os aspetos básicos da natureza humana, físico, psíquico, moral e intelectual.

Os direitos à personalidade correspondem àqueles atinentes aos atributos que definem e individualizam a pessoa, tendo valor absoluto e inato, sendo irrenunciáveis, intransmissíveis, imprescritíveis. [...] Pode-se dizer que os direitos de personalidade são aqueles interiores, de que o indivíduo necessita para preservar sua integridade física, intelectual e moral, ou seja, sua própria dignidade e integridade da pessoa humana (CARVALHO, 2009, p. 32).

Assim, os direitos de personalidade são direitos que decorrem da proteção da dignidade da pessoa humana, sendo essenciais para a garantia da preservação da sua dignidade.

Ainda, reitera-se que a CF foi a primeira a referenciar o trabalho como um direito social, previsto no sexto artigo: “são direitos sociais a educação, a saúde, a

alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados [...]” (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>). Além disso, o direito ao trabalho não se limita unicamente a esse artigo. Dessa maneira, os artigos 170, *caput* e 193 do documento inserem o princípio impositivo da ordem econômica, valorização do trabalho, visando o bem-estar e justiça social (CARVALHO, 2009).

Nesse sentido, o princípio da valorização do trabalho

[...] caracteriza o trabalho como valor fundamental, não podendo ser tratado como mercadoria, sendo base do desenvolvimento da sociedade. Isso não significa apenas o aspecto econômico do trabalhador, mas também o aspecto ético, demonstrando que o trabalho é fator de desenvolvimento não só de riqueza, mas também da própria personalidade humana, pois o trabalho deve possibilitar que o homem em sua atividade acabe por imprimir no mundo um pouco de sua individualidade e de sua contribuição social (VECCHI, 2009, p. 291).

Isto mostra que o trabalho deve ser executado em conformidade com os princípios constitucionais, que visam à valorização do trabalho humano e condições de trabalho dignas, reconhecidas como um direito de personalidade do empregado, assegurando-lhe um desenvolvimento profissional e pessoal, assim como o direito à sua integração social.

Nessa senda, o Direito do Trabalho visa regulamentar o ordenamento jurídico que aborda sobre as relações trabalhistas, com o objetivo de garantir melhorias contínuas nas condições de trabalho e a proteção da parte hipossuficiente, ou seja, o empregado. Essa proteção estabelecida ao empregado está respaldada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, visto que por meio da atividade laboral este alcança também seus objetivos pessoais. Diante disso, é responsabilidade do empregador zelar e respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade da pessoa humana.

Todavia, no entendimento de Barreto e Heloani (2014), o aniquilamento da dignidade humana e da privacidade do trabalhador, quanto ao respeito e ao tratamento no local de trabalho – visto que os empregados sofrem com as ameaças, humilhações e perseguições que atingem valores –, negam a identidade e dignidade do outro, gerando um ambiente de trabalho desgastante e destrutivo, afetando as relações interpessoais, além de causar sofrimento e danos à saúde física e mental do empregado.

Atualmente, diante do fenômeno da globalização neoliberal e da chamada “flexibilização”, há um ataque crescente contra o princípio protetor, bem como às demais conquistas sociais não só dos trabalhadores, mas, de uma forma geral, às conquistas e direitos sociais do povo. Todavia, a experiência mostra que a flexibilização não gerou os frutos que prometia gerar; logo, o que se vê é a precarização das relações de trabalho, num claro atentado contra os direitos dos trabalhadores (VECCHI, 2009, p. 325).

Neste contexto, o assédio moral atinge os princípios constitucionais, entre eles o direito à proteção da dignidade da pessoa humana e, inclusive, à saúde, representando um atentado contra a dignidade do empregado, que é desconsiderada, desrespeitada e desprotegida, seja pelo aumento da violência contra a pessoa, pela carência em termos sociais, econômicos e culturais e/ou pelas precárias condições existenciais mínimas (HIRIGOYEN, 2012).

Contrapondo a isso, incube ao empregador garantir um ambiente de trabalho sadio e agradável, que possibilite aos empregados meios para a qualidade de vida e bem-estar, visto que nenhum ambiente de trabalho poderá ser considerado saudável quando há degradação deliberada das condições de trabalho, onde se pratica condutas abusivas, hostilizadoras, que desestabilizam as relações. Dessa maneira, “o que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais” (FELKER, 2006, p. 179).

Nesse sentido, o próximo item enfatiza a legislação que versa sobre a tutela da punição do assédio moral no ambiente de trabalho.

3.3 Assédio moral e a previsão na legislação brasileira

No Brasil, em termos de legislação trabalhista, Carvalho (2009, p. 108) descreve que “a legislação específica acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, em nosso ordenamento jurídico, limita-se aos órgãos da Administração Pública Direta e Indireta, no âmbito municipal e estadual”.

Todavia, a legislação positivada brasileira é muito insipiente no que pertine à definição e critérios que levem à configuração do assédio moral e ainda que efetivamente venham a criar penas ante a sua prática. Não há uma legislação unificada com vistas a combater a violência moral nas empresas, ou seja, inexistente lei federal que trate o tema. A positivação desses instrumentos de repressão somente é encontrada de forma tímida nas leis estaduais e municipais esparsas, e ainda nestes casos restritas ao

funcionalismo público, nada mencionando acerca da ocorrência do assédio moral nas empresas privadas (SOARES; DUARTE, 2014, p. 35)

A partir dessa ótica, aos poucos, a legislação e as jurisprudências vão se modificando ao abordarem aspectos associados à prática do assédio moral nas relações individuais e coletivas na esfera trabalhista. Em âmbito estadual, alguns estados aprovaram leis de combate ao assédio moral, como o Rio de Janeiro, através da Lei 3.921, de 23 de agosto de 2002, o Rio Grande do Sul da Lei 12.561, de 12 de julho de 2006, São Paulo da Lei 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, e Pernambuco com a Lei estadual 13.314, de 15 de outubro de 2007. Estas leis municipais e estaduais estabelecem atos repetitivos que caracterizam o assédio moral:

O município pioneiro a editar uma lei dispondo expressamente acerca do assédio moral nas dependências do local de trabalho foi o de Iracemópolis, no interior de São Paulo. A Lei Municipal 1.163, de 24 de abril de 2000, dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. A referida Lei traz, no parágrafo único do art. 1º, uma definição do que é assédio moral: Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços; torturar psicologicamente, com comentários discriminatórios; expor o servidor, por defeitos físicos ou mentais adversos; manifestar desprezo e restringir o exercício da livre opinião e manifestação de ideias (IRACEMÓPOLIS, 2000 citado por SOARES; DUARTE, 2014, p. 35).

Nessa perspectiva, estados e municípios vêm legislando sobre a matéria, buscando eliminar ou reduzir a existência de assédio moral no serviço público, por meio da implantação de medidas de cunho preventivo e punitivo, como também já se tem algumas empresas no âmbito privado preocupadas com os efeitos do assédio moral, buscando estratégias internas para evitar essa violência perversa no ambiente de trabalho.

Sob o ponto de vista trabalhista, a prática do assédio moral pode ser julgada principalmente por condutas previstas nos termos do artigo 483 da CLT:

[...] o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (incluído pela Lei 4.825, de 05 de novembro de 1965) (BRASIL, 1943, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Nesse caso, trata-se de uma rescisão indireta do contrato de trabalho que permite ao empregado deixar o trabalho mediante situações de assédio moral. Além disso, nessas situações a rescisão garante o direito de todas as verbas rescisórias, contemplando o saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional aos meses trabalhados, férias vencidas e/ou proporcionais, 1/3 acerca das férias vencidas e/ou proporcionais, multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), liberação das guias do FGTS e seguro desemprego. Ainda, gera o dever de indenização por danos morais, entre outros gastos decorrentes de remédios e tratamentos.

Visando coibir abusos na relação de trabalho, a Justiça do Trabalho tem se posicionado, como se verifica na decisão do TRT da 04ª Região:

[...] o dano moral decorre de ofensa a direito da personalidade, como a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem da pessoa (art. 5º, incs. V e X, da CF). O abalo moral e o sofrimento, imputados à pessoa, dão ensejo ao direito à indenização por dano moral. O direito à indenização pressupõe [...] a efetiva existência de dano suportado pelo ofendido e que seja ele decorrente de um ato ilícito praticado pelo ofensor. Em outras palavras, deve haver dano, ato culposo e nexos causal. O assédio moral no trabalho é conceituado pela estudiosa francesa Marie-France Hirigoyen, autoridade no assunto, nos seguintes termos: "qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho" (HIRIGOYEN, 2000. p. 65). [...] a prova oral evidenciou a realização de cobrança por parte da reclamada pelo atingimento de metas, faculdade que inegavelmente detém em face do princípio da alteridade e do poder diretivo. [...] Diz restar provado que faz jus a indenização, ante as notórias atitudes desrespeitosas e humilhantes em seu ambiente de trabalho, sendo abusiva a forma como a reclamada faz a cobrança de metas. [...]. Saliencia que a prática do assédio

moral atenta contra inúmeros direitos positivados, dentre eles o da dignidade da pessoa humana, o da inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, e o direito à saúde, em específico à saúde mental [...]. Refere que o dano moral causado a reclamante é cristalinamente inquestionável e está amparado no art. 5º, inc. V, da CF e no art. 186 do Código Civil. Requer a reforma da sentença, devendo a reclamada ser condenada ao pagamento de indenização por dano/assédio moral, no valor de R\$ 4.000,00, nos termos da exordial. Em defesa a reclamada diz que a autora não comprova a existência de conduta dolosa ou culposa por parte da demandada, assim como não prova a existência denexo causal entre o pretensão dano e a conduta desta [...]. Ressalta que não tem conhecimento de nenhuma conduta de outros funcionários que pudesse causar algum dano à obreira, caso contrário iria apurar os fatos para punir o responsável de forma proporcional. [...].

A CF, nos incisos V e X do artigo 5º, preceitua que é assegurada à vítima a percepção de indenização por danos morais causados pelo ofensor. A configuração do assédio moral é o ato repetitivo, ou seja, é caracterizado por ações reiteradas do assediador, diferenciando-se de acontecimentos comuns e isolados que ocorrem nas relações de trabalho [...]. A responsabilidade por danos morais pressupõe a comprovação de alguns requisitos, quais sejam a ação ilícita, resultado (dano) e nexo causal entre eles. A reclamante afirma que trabalha na "mesa da asa" e, quando há necessidade, na "mesa do filé", as quais exigem posições diferentes para o desempenho da função, razão pela qual, a troca de mesas não lhe permite atingir a meta exigida, pois não acompanha o ritmo sendo advertida por tal motivo em uma sala em separado. Os fatos narrados vêm ao encontro das declarações da testemunha lara, que trabalha no mesmo setor da reclamante. Essa testemunha diz que a troca de mesas é diária e ocorre na hora do almoço em substituição aos empregados que estão no gozo do intervalo. Relata que a exigência de cumprimento da meta não é alterada, sendo igual à exigida para os empregados substituídos, e a depoente não consegue alcançar porque não tem a prática do setor. Diz que viu a reclamante ser advertida por não ter cumprido a meta, sendo chamada a uma sala e, após, saindo nervosa e chorando. A depoente diz que já foi chamada na sala, em conjunto com as demais colegas, porque devem atingir metas, tendo [...] *“que deveriam cumprir a meta, não importando o que os funcionários achavam dela, mas sim o que o gerente achava; que foi dito que os funcionários estavam ali para trabalhar, fazer a meta”*. Ou seja, não importa a situação física do empregado, se tem ou não treinamento para o desempenho daquele trabalho, ou se a meta fixada tem parâmetro excessivo, sendo o único e último objetivo da empregadora, o cumprimento da meta por ela estipulada. Ademais, a cobrança de metas é tão exacerbada que as testemunhas são unânimes em dizer que *“a supervisora utilizava relógio para o controle de metas dos funcionários”* e que *“a chefe ficava na frente dos funcionários marcando quanto tempo esses levavam para limpar os filés, bacias, entre outras coisas”*. Portanto, entendo evidenciada que a cobrança diária para o atingimento das metas, de forma exagerada e abusiva, por parte da reclamada, configura assédio moral passível de indenização, pois embora a ré tenha o direito de exercer seu poder diretivo no empreendimento de forma a obter resultados positivos deve haver o bom senso e razoabilidade quando da estipulação, bem como no momento da cobrança das regras fixadas (RIO GRANDE DO SUL, 2018, <<https://www.trt4.jus.br>>).

No âmbito penal, enquanto não for introduzida a tipificação do assédio moral no Código Penal Brasileiro, o projeto de lei n.º 3.368/2015 apresentado em 21 de outubro de 2015, expressa que a vítima poderá responsabilizar indiretamente o

agressor, nos casos em que este cometer crimes de injúria, calúnia ou difamação, assim como se houver constrangimento ilegal ou ameaças. Como Ementa, o projeto de lei “Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho”:

Art. 146-A. Humilhar, coagir, constranger, desprezar, preterir, subestimar, isolar ou incentivar o isolamento, desrespeitar, subjugar, menosprezar ou ofender a personalidade de servidor público ou empregado, reiteradamente, no exercício da função ou em razão dela, independentemente de posição hierárquica ou funcional, seja ela superior equivalente ou inferior, atingindo-lhe intencionalmente a imagem, a dignidade ou a integridade física ou psíquica. Pena: detenção de 1 (um) a 3 (três) anos e multa. Parágrafo único. Nas mesmas penas incorre quem, reiteradamente: I - fomentar, divulgar, propalar, difundir boatos ou rumores ou tecer comentários maliciosos, irônicos, jocosos ou depreciativos; ou II - desrespeitar limitação individual, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais (BRASIL, 2015b, <<https://www.camara.leg.br>>).

No projeto de lei nº 4.742, apresentado em maio de 2001 e há pouco aprovado pela Câmara dos Deputados Federais – estando atualmente em tramitação no Senado –, a redação manteve-se mais uniforme, preservando dois aspectos na tipificação do crime de assédio moral, sendo eles a reiteração e o efeito de sofrimento físico ou mental. Ao introduzir o art. 146-A ao Código Penal, o texto aprovado considera assédio moral no trabalho “ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 2001, <<https://www.camara.leg.br>>).

Ainda, Rodrigo Trindade (2019), ao escrever sobre o projeto de lei aprovado, afirma que há diferenças fundamentais acerca do agressor, havendo um entendimento mais amplo do exercício de emprego, cargo ou função. Desse modo,

admite-se como agente criminoso o colega de trabalho que, não tendo poderes de chefia, utiliza-se de situação funcional para promover ofensas reiteradas ao companheiro, prejudicando a execução de serviços e pondo em risco a permanência da relação de emprego (TRINDADE, 2019, <<http://revisaotrabalhista.net.br>>).

O projeto de lei prevê também a exclusão do termo “sem justa causa”, neste ponto, “utilizada como exceção à hipótese de depreciação da imagem e desempenho do funcionário” (TRINDADE, 2019, <<http://revisaotrabalhista.net.br>>). Para tanto, a exclusão desta hipótese deve ser avaliada de forma cuidadosa para não intervir e invalidar o poder de gestão do serviço, uma vez que certas condutas

adotadas pelo empregador, como, por exemplo, atribuição de tarefas aos subordinados, transferências dos servidores ou empregados para outro setor de interesse da Administração Pública ou da empresa, não se caracterizam, *a priori*, assédio moral.

Não se confunde assédio moral com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com as más condições de trabalho, até porque o assédio – para ter relevância e caracterizar importunação ofensiva – deve ocorrer por um período razoável, de modo a causar desconforto, desestímulo e consequente agravante à pessoa, levando ao desequilíbrio e a um dano psicológico representado por medo, angústia, tristeza, insegurança ou diminuição da capacidade de trabalho, ou até mesmo interferindo no poder de concentração (STOCO, 2011, p. 1952).

Ao indagar sobre a responsabilidade civil do empregador pelos atos advindos do assédio moral, verifica-se que o artigo 186 do Código Civil, de 2002, expressa que comete ato ilícito “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral” (BRASIL, 2002, <<http://www.planalto.gov.br>>). Ainda, o artigo 187 complementa que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Para mais, o artigo 927 do mesmo dispositivo dispõe que “aquele que, por ato ilícito (conforme os artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002, <<http://www.planalto.gov.br>>). Desse modo, o empregado encontra a proteção do plano da responsabilidade civil podendo o empregador ser responsabilizado civilmente pela prática do assédio moral, constituindo na reparação do dano, cabendo ao empregado lesado a indenização por danos morais e materiais. Neste ponto são analisados os tipos de prejuízos gerados pelas ações abusivas no ambiente de trabalho.

Em sede de responsabilidade civil e, mais especificamente, de dano moral, o objetivo a ser perseguido é oferecer a máxima garantia à pessoa humana, com prioridade, em toda e qualquer situação da vida social em que algum aspecto de sua personalidade esteja sob ameaça ou tenha sido lesado (MORAES, 2003 citado por STOCO, 2011, p. 1952).

Mesmo não havendo uma legislação específica, a proteção no plano da responsabilidade civil encontra-se assegurada por força da cláusula *neminem*

laedere e do princípio abrangente do artigo 5, inciso X, da CF de 1988 (STOCO, 2011). Ainda, configura-se numa responsabilidade objetiva do empregador em decorrência de atos praticados por seus prepostos, isto é, quando o assédio moral é cometido por qualquer empregado, o empregador será responsabilizado, estando obrigado a ressarcir a vítima civilmente, através de indenização (ALVARENGA, 2017).

Independentemente de uma legislação de nível federal específica, a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum, no que lhe compete julgar, vêm atuando no sentido de coibir quaisquer tipos de abusos nas relações de trabalho. Felker (2006) afirma também que o Ministério Público poderá, com uma atuação extrajudicial, combater o assédio moral, mediante iniciativa junto à empresa ou por meio de Ação Civil Pública.

Ao finalizar este capítulo, o subseqüente busca elucidar as consequências psicossociais e implicações jurídicas geradas por conta do assédio moral no ambiente de trabalho.

4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: IMPACTOS PSICOSSOCIAIS E LEGAIS

Diante de um contexto de violência no trabalho, as situações favorecem para a “descompensação” de natureza psicológica, psicossomática e psicossociais, ocasionando desordens na vida psíquica, social, profissional, familiar e efetiva do empregado, o que desencadeia problemas relacionados à saúde e ao convívio social (HIRIGOYEN, 2012).

Em razão disso, o assédio moral, ao gerar implicações jurídicas, resulta na reparação do dano causado ao empregado no ambiente de trabalho. Nesse sentido, tais penalidades têm por finalidade reparar o dano sofrido, assim como punir o empregador e coibir qualquer tipo de ascendência inerente ao exercício do cargo ou função.

Além disso, o empregador tem a incumbência de fornecer todas as condições essenciais para o empregado desenvolver suas atividades, bem como de inserir práticas educativas de prevenção ao assédio moral, a fim de possibilitar um meio ambiente de trabalho saudável e digno.

4.1 Assédio moral e impacto psicossocial

O assédio moral no ambiente de trabalho produz importantes impactos na vida do empregado, relacionados à questão de saúde, convívio familiar e social.

A OMS descreve os fatores psicossociais como os aspectos que definem a interação subjetiva entre o trabalhador e seu trabalho, os quais interferem na vivência de bem-estar no trabalho e também nos processos de descompensações na saúde, seja mental ou física (SOBOLL, 2016, <<http://www.sesipr.org.br>>).

Vieira (2008, p. 98) descreve que o assédio moral (psicossocial) é entendido por uma relação de autoridade e poder que acarreta uma aresta aguda no relacionamento interpessoal, impossível de ser compactuada e/ou aceita por uma das partes, visto que provoca um prejuízo direto para a percepção que a pessoa tem de si mesma. Trata-se de injúria, calúnia ou difamação, “que diz respeito a uma violência que se materializa por meio de diversas condutas, como ridicularizações e/ou isolamento”.

Com as situações de humilhação e constrangimento, o empregado desenvolve um processo de fragilização, levando a vários prejuízos à saúde e, conseqüentemente, à vida social. As vítimas, enfraquecidas, sofrem um desgaste progressivo que leva a um esgotamento psíquico, apresentando um estágio descompensatório, que pode ocorrer pelo estado ansioso ou depressivo, bem como pelas perturbações psicossomáticas. Em casos mais graves, é possível visualizar a presença de atos mais violentos (HIRIGOYEN, 2012).

Desse modo, associadas ao estágio de depressão, estão as doenças psicossomáticas³, consideradas uma das causas responsáveis pelo afastamento do trabalho. As doenças psicossomáticas são ocasionadas por distúrbios emocionais ou agravadas por sentimentos de medo, insegurança, tristeza, raiva, entre outros, que surgem em decorrência do assédio moral no trabalho ou de outra natureza que afetam o bem-estar psicológico, o sistema fisiológico e imunológico da pessoa (CHAVES, 2006). Diante de uma situação geradora de estresse, “o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais” (HIRIGOYEN, 2012, p. 173).

Para Dejours (1992), a organização do trabalho causa uma fragilização somática, podendo comprometer o equilíbrio psicossomático, uma vez que, a depender da forma que for imposta, pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo de lidar com as necessidades de sua condição mental.

Uma análise dos casos é suficiente para “mostrar” os caminhos do adoecimento estreitamente vinculados à organização do trabalho. Para não incorrerem erros, chega-se a conclusões que ressaltem os aspectos peculiares da personalidade de cada trabalhador e conseqüentemente, aliando-se àqueles que os responsabilizam pelos “imprevistos” da produção, reafirma-se: as causas de violência laboral estão centradas na forma de administrar e organizar o trabalho (BARRETO; HELOANI, 2014, p. 62).

Assim, a organização do trabalho, de forma inadequada, determinada pelos meios de produção, jornadas prolongadas, aumento do ritmo de trabalho, pressão para cumprir metas, contribui para a diminuição da capacidade mental do

³ As doenças ou sintomas psicossomáticos, de difícil diagnóstico, são compreendidas como um processo em que questões subjetivas, de ordem psíquica, têm expressão no corpo. A pessoa frequentemente apresenta sintomas físicos cuja causa/origem não é justificada por uma alteração ou doença orgânica, mas por aspectos emocionais (ASSIS *et al.*, 2013).

empregado, alterando o sistema defensivo e cooperando para o aparecimento de doenças psicossomáticas.

Não obstante, os fatores psicossociais são determinantes para o desenvolvimento das atividades laborais, como também para a qualidade de vida no trabalho. No entanto, os riscos psicossociais influenciam de forma mediata ou imediata a execução do trabalho, já que aumentam as possibilidades de ocorrências indesejadas ou prejuízos (ZANELLI, 2015).

Desde a década de 1990, fala-se em riscos psicossociais emergentes, devido às inovações tecnológicas e alterações nos processos e locais de trabalho, nos padrões de gestão ou nas repercussões de níveis estruturais das instituições empregadoras. Ainda, é preciso considerar como emergentes “as situações ou condições que acentuam o perigo ou aumentam a probabilidade de danos, de exposição aos riscos, de vulnerabilidade e decorrências adversas para a saúde do trabalhador e da comunidade” (ZANELLI, 2015, p. 590).

Segundo a OIT, os riscos psicossociais são determinantes para o desencadeamento de doenças psíquicas, uma vez que as vítimas se sentem desanimadas e desmotivadas, havendo uma alteração no comportamento favorecendo o desenvolvimento de um estado depressivo (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

A exposição dos empregados às recorrentes situações de riscos psicossociais, como, por exemplo, o aumento do estresse e assédio moral, implica em desequilíbrio entre a vida pessoal e de trabalho. Em outras palavras, são

riscos invisíveis, porém concretos, na medida em que desorganiza as emoções, altera a identidade, fere a dignidade, desencadeia e agrava doenças preexistentes, sendo a exposição a esses riscos repetitiva e prolongada, estendendo-se por toda jornada de trabalho (BARRETO; HELOANI, 2013, p. 669).

Ainda que remota, a ideia de riscos psicossociais considera que, além dos estressores emocionais e das relações interpessoais, as circunstâncias relacionadas ao trabalho, como a expressiva carga horária de trabalho, interferem nas relações familiares, pois contribui para o fato de que o sofrimento psíquico gera situações de dificuldades, principalmente sociais, acarretando no isolamento do contato com as pessoas de vínculos mais próximos, dentre estes, cônjuge, filhos e amigos, assim restringindo o convívio social (BARRETO; HELOANI, 2013).

O assédio moral guarda certa semelhança com situações traumáticas, ou seja, os assediados não conseguem superar o acontecimento e cada novo ato de violência constitui um novo golpe a ser enfrentado, mortificando-o. [...] Leva à destruição das redes de comunicação, o que, por sua vez, perturba o exercício do trabalho. [...] Eles se mantêm ocupados em tratar de suas feridas e superar a própria dor, razão pela qual frequentemente se isolam da família e do círculo de amizades, o que constitui um erro que potencializará as suas fragilidades. Muitas vezes, os filhos ficam expostos ao descontrole, à irritabilidade e ao isolamento social dos pais, o que desencadeia neles sentimento de abandono e que não são amados (FREITAS; HELONI; BARRETO, 2008, p. 75).

Com base nisso, os impactos gerados pelo assédio moral interferem na esfera social, uma vez que o fenômeno compromete as relações sociais e o equilíbrio de toda a família, além de atingirem toda a sociedade, no que tange às despesas com benefícios sociais, custos com processos administrativos, judiciais e serviços de saúde – neste último com incidência maior devido ao aumento das patologias ligadas ao assédio moral.

O aumento de novas 'patologias da solidão' tem levado os trabalhadores a buscarem, nos serviços de saúde, atendimento para o sofrimento psíquico proveniente do seu adoecimento. [...] O aumento das patologias relacionadas ao assédio moral não necessita estar ligado à sua intensificação – já que sempre existiu – mas à falta de reações frente à injustiça e ao sofrimento vivido por outros, à solidão, que demonstram a 'desagregação do viver junto no dia a dia' (BOTTEGA, 2014, p. 264).

Apesar de se ignorar a prática do assédio moral de forma coletiva, esta é uma problemática que diz respeito à sociedade como um todo, já que os gastos que envolvem os acidentes de trabalho, as aposentadorias precoces, o tratamento médico e hospitalar, o afastamento do trabalho, a desestruturação familiar e social acometem a todos os indivíduos que acabam contribuindo com os gastos públicos para o tratamento dos problemas de saúde ocasionados pelo assédio moral. Exemplo disso é a Previdência Social, que é custeada por toda a coletividade (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Ao analisar dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Zanelli (2015) aponta que, no período de 2010 a 2011, houve um aumento de 19,6% nos afastamentos do trabalho provocados por transtornos mentais e comportamentais. Como consequência, observa-se um aumento nas concessões de auxílio doença

acidentário⁴, que tem relação com o trabalho. Torna-se evidente que o assédio moral acarreta em consequências ao empregado, à sociedade e ao Estado, influenciando diretamente as questões de cunho pessoal e profissional do empregado.

Neste contexto, é possível identificar várias implicações às condições de vida do empregado, inclusive agravos à saúde física e mental.

4.2 As alterações na saúde e doenças psicossociais

O assédio moral causa sérios transtornos e devastadoras consequências à saúde do empregado à medida que, entre outros, o sentimento de culpa, o medo, as mágoas, os ressentimentos e o choro constante desencadeiam na vítima um processo de sofrimento e desesperança que levam a danos à saúde (BARRETO; HELOANI, 2013). Assim, os danos à saúde ocasionam um desequilíbrio, desenvolvendo quadros de estresse, depressão, distúrbios psicossomáticos, palpitações, transtornos alimentares etc., e no estágio mais agravado desencadeando a Síndrome de *Burnout*, Síndrome do Pânico e pensamentos ou tentativas de suicídio.

Aos agravos somam-se as consequências do desemprego involuntário, com ideação suicida que podem culminar na morte da pessoa. Esse panorama sombrio acarreta medo e maior sujeição aos que estão empregados. Ressaltando que as vítimas de assédio moral pensam em suicídio e são mais propensas a tentá-lo do que o resto da população [...] chama-se a atenção para o crescente número de suicídios que guardam com a pressão e o estresse laboral, a exemplo do que vem ocorrendo na empresa *France-Télécom* e, mais recentemente, na *Foxconn* chinesa, nas quais dezenas de trabalhadores tiraram suas próprias vidas nos últimos anos, em consequência da reorganização, intensificação do trabalho e da sobrecarga no exercício da profissão (BARRETO; HELOANI, 2013, p. 672).

No que diz respeito ao sofrimento, este é a base inicial para o adoecimento, visto que a prática do assédio moral vai se intensificando, o estresse aumenta e isso pode levar inclusive a vícios e ao suicídio. Com a descompensação, a capacidade de resistência e enfrentamento diminui, provocando um esgotamento psíquico, atacando o sistema fisiológico e suscitando o aparecimento de doenças

⁴ Benefício pecuniário de prestação continuada, com prazo indeterminado, sujeito à revisão periódica, que se constitui no pagamento de renda mensal ao acidentado urbano ou rural, que sofreu acidente do trabalho ou doença das condições de trabalho e apresenta incapacidade laborativa (COSTA, 2010, <<https://www.direitonet.com.br>>).

cardiovasculares, úlceras de estômago, entre outras. Assim como “a pessoa assediada apresenta dificuldade para concentrar-se; nela ocorre a diminuição da capacidade de recordar; sente medo acentuado, considerando árduo confiar nas pessoas e fazer novas amizades” (BARRETO; HELOANI, 2013, p. 672).

Em estudo, Leymann (1996), citado por Barreto e Heloani (2013), caracterizou as ações de assédio moral, que afetam a saúde física e psíquica da vítima, como as situações de violência que mais ocorrem nas relações de trabalho. As condições e exposições impostas pelo assediador, como a sustentação de atos de violência e o autoritarismo, implicam em danos à saúde física e psíquica do empregado e até mesmo prejuízos às organizações. “Segundo a OMS, em 2020, as descompensações mentais responderão como o principal motivo de afastamento do trabalho por adoecimentos de não estar à altura das exigências” (SOBOLL, 2016, <<http://www.sesipr.org.br>>).

Nesse cenário desigual, o resultado é o aparecimento de doenças do trabalho, como a Síndrome de *Burnout*, que é caracterizada como uma espécie de exaustão mental/emocional, fadiga e depressão, que pode acarretar na incapacidade temporária ou definitiva – considerando os casos mais graves (MACEDO *et al.*, 2016).

Seguindo este pensamento, Tamayo (2015) enfatiza que a Síndrome de *Burnout* manifesta-se através de categorias, sendo elas afetivas, cognitivas, físicas, comportamentais, sociais, atitudinais, organizacionais e do trabalho. Assim, a Síndrome é desenvolvida por elementos psicossociais relativos ao ambiente de trabalho, sendo o assédio moral um elemento potencialmente desencadeador desta nas relações de trabalho.

A Síndrome de *Burnout* afeta e compromete a saúde mental do empregado, sendo reconhecida no Brasil como uma doença correlacionada ao trabalho. “Essa síndrome está associada, de acordo com a décima edição da Classificação Internacional das Doenças (CID-10), ao ritmo de trabalho penoso e a outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho” (TAMAYO, 2015, p. 143). Em vista disso, a Síndrome de *Burnout* é considerada um problema de saúde ocupacional, sendo passível ao empregado pleitear indenização pelo dano moral, físico e material sofrido.

Dessa maneira, outra doença ocupacional, que pode ser relacionada à prática do assédio moral, é a Síndrome do Pânico, sendo um transtorno de ansiedade que

gera desespero, sensações de medo, de insegurança, dor e aperto no peito em um nível intenso, entre outros sintomas. Mesmo esta Síndrome tendo um componente genético ou biológico, o ambiente de trabalho estressante, hostil e agressivo pode ser considerado também um fator de risco ou estimulador da doença. Conforme os dados da Previdência Social, entre 2012 e 2017, houve o afastamento de 21 mil trabalhadores em virtude da doença de Síndrome do Pânico (SÍNDROME, 2017).

Nessa perspectiva, as repetições de atos perversos favorecem para o afastamento do trabalho e, em casos mais graves, podem levar à tentativa de suicídio ou à morte. Os pensamentos da vítima ficam centrados nas cenas de sofrimento, modificando o seu comportamento, causando a desestabilização e atribuindo uma presunção equivocada sobre a razão do trabalho na sua vida. E, assim, “quando ocorre o suicídio, o indivíduo mostra a única forma encontrada para acabar definitivamente com o sofrimento que não deseja, e não pediu para experimentar e que desonra” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 76).

As vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia. Nada mais lhes interessa. Não conseguem mais pensar ou concentrar-se, mesmo nas atividades mais banais. Pode então, sobrevir ideias de suicídio. O risco é ainda maior quando elas tomam consciência de que foram lesadas e que nada lhes dará a possibilidades de serem reconhecidas suas razões (HIRIGOYEN, 2012, p. 178).

Diante de um sofrimento intolerável por conta do assédio moral, o empregado enxerga a morte como única saída possível da experiência de sofrimento. Nesse contexto, o mais preocupante é o fato de que pouco se discute sobre a questão do suicídio no âmbito do trabalho, inclusive, muitas empresas subnotificam os casos de doenças e não emitem a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Para Sousa, a falta de notificação traz prejuízos à saúde e segurança dos empregados, já que a empresa alega outras questões para justificar o suicídio do empregado, como, por exemplo, problemas de cunho pessoal e/ou familiar. Ainda, sabe-se que nem todos os casos de suicídio estão atrelados ao trabalho, mas o que se defende são uma atenção e um cuidado para essa questão, visto que as condições inadequadas de trabalho afetam diretamente a saúde mental do empregado.

Ao finalizar esta abordagem, que é de suma importância no que diz respeito aos impactos psicossociais e doenças psicossociais causadas pelo assédio moral,

faz-se necessário voltar-se para as implicações da prática do assédio nas relações de trabalho, especificamente na reparação do dano.

4.3 Reparação do dano decorrente de assédio moral nas relações de trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho gera um dano moral atingindo a personalidade e a dignidade da pessoa humana. À vista disso, a reparação do dano decorre de uma relação de trabalho, visto que, diante da aplicação de forma subsidiária do Código Civil, a responsabilidade civil configura-se na relação de causalidade entre o dano e a ação que provocou o prejuízo.

A responsabilidade civil pressupõe uma relação jurídica entre a pessoa que sofreu prejuízo e a que deve repará-lo, deslocando o ônus do dano sofrido pelo lesado para outra pessoa que, por lei, deverá suportá-lo, atendendo assim à necessidade moral, social e jurídica de garantir a segurança da vítima violada pelo autor do prejuízo (DINIZ, 2004, p. 7).

A Emenda Constitucional de n.º 45/2004 inseriu, no artigo 114 da CF de 1988, a previsão de a Justiça do Trabalho processar e julgar as reclamações trabalhistas de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (BRASIL, 2004). A previsão incluída pela referida Emenda coloca a possibilidade de reparação pecuniária de uma lesão de interesse não patrimonial de pessoa física ou jurídica, oriundo de um evento que lesa um direito como à vida, saúde, ou a bens “como a liberdade, a honra, a reputação, a integridade psíquica, a segurança, a intimidade, a imagem e o nome”, previstos na CF (FEIJÓ, 2012, <<http://www.tst.jus.br>>).

O contrato de trabalho gera uma dependência jurídica, no qual as responsabilidades são determinadas por este documento. Nesse sentido, reitera-se que, ao se falar em assédio moral no ambiente de trabalho, mesmo não estando tipificado no ordenamento jurídico como um ato ilícito, no caso de prejuízos decorrentes da prática do assédio moral, recai sobre o ofensor a obrigação de reparar o dano moral, conforme previsto nos artigos 186 e 187 do Código Civil (BRASIL, 2002).

Nessa direção, Diniz (2004) ressalta que o artigo 947 do Código Civil de 2002 prevê que, no caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido, cobrindo as despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da

convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido pode haver sofrido. Em outras palavras, conforme o artigo 953, *caput*, do Código “a indenização por injúria, difamação ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido” (BRASIL, 2002, <<http://www.planalto.gov.br>>). Todavia, ao pleitear a indenização pecuniária pelo dano moral, a vítima não vai estipular um preço para sua dor, “mas apenas uma maneira de atenuar os impactos do dano sofrido” (CARVALHO, 2009, p. 107).

No que diz a respeito à Reforma Trabalhista, disciplinada pela Lei 13.467/2017, estabelece-se mais expressamente em seus artigos 223-A e 223-G a reparação do dano moral:

Art. 223-A: aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. Artigo 223-G. § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

A indenização consiste na reparação do dano moral, devendo o assediado buscar provas que caracterizem e comprovem o assédio moral no ambiente de trabalho. Portanto, é imprescindível a comprovação de que o fato tenha causado um abalo à pessoa ofendida. Assim, conforme o artigo 818 da CLT: “o ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quando ao fato constitutivo de seu direito” (BRASIL, 2017, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Ao analisar o caso, o julgador decidirá se o fato configura o assédio moral, assim como, ao aplicar a sanção, o juiz deverá levar em conta as circunstâncias do caso concreto, descrevendo-as e enumerando-as para fixação do valor da indenização que será baseado no salário contratual do empregado ofendido e pela natureza da ofensa. Trata-se, logo,

[...] de uma legislação onde há subordinação de uma parte para com a outra, não há paridade, impera o princípio fundamental e diretivo de

proteção ao trabalhador por sua condição de hipossuficiência jurídica (CARVALHO, 2017, <<https://www.conjur.com.br>>).

Isso significa que o mesmo agente, mesmo fato, possui uma limitação e diferenciação na fixação de valores para a indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho, variando de acordo com a remuneração da vítima. Dessa análise, existe clara inconstitucionalidade na aplicação deste dispositivo, uma vez que gera uma discriminação, assim como fere os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia⁵, isso é, ofende os direitos do empregado.

Seguindo este pensamento, a Medida Provisória 808, editada em 14 de novembro de 2017 pelo Presidente da República, havia alterado pontos da Reforma Trabalhista, inclusive acerca do cálculo da indenização por conta de danos morais ou existenciais. Contudo, ao não ser votada pelo Congresso Nacional dentro do prazo estabelecido em lei, a Medida Provisória decaiu, voltando a prevalecer o texto original da Lei da Reforma Trabalhista.

Neste sentido, no Brasil, a questão da indenização por dano moral tem gerado uma série de avaliações, tanto na doutrina como na jurisprudência. Além disso, a respeito do teto para a fixação da indenização de danos extrapatrimoniais, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 5.870 questiona a constitucionalidade dessa norma, já havendo o parecer da Procuradoria Geral da República no sentido de sua inconstitucionalidade (NUNES, 2019).

Partindo deste ponto, a reforma trabalhista trouxe muitas polêmicas e críticas, inclusive pelo Judiciário, que vem levando em consideração um conjunto normativo para fazer a interpretação acerca do caso concreto. Sobre isso, escreve Enoque Ribeiro dos Santos (2017, <<http://genjuridico.com.br>>), desembargador do TRT da 1ª Região:

É cediço que a honra, dignidade, intimidade, vida privada de um ser humano não tem preço, que só as coisas têm preços, como já dizia Kant, pois a pessoa é um ser único, insubstituível, feito à imagem e semelhança de Deus, daí sua dupla natureza jurídica, uma material e outra imaterial ou extrapatrimonial. [...] Na sociedade reurbanizada, globalizada, consumerista, politizada e altamente cibernética em que se vive, não há possibilidade de estancar ou de represar a ocorrência de um instituto tão amplo como o dano não patrimonial [...] Uma legislação, por mais avançada e moderna que seja, não tem o condão de albergar todos os casos de incidência na

⁵ O princípio da isonomia também é conhecido como princípio da igualdade, símbolo da democracia, indicando o direito de um tratamento justo para os cidadãos.

contemporaneidade. [...] A sublimidade e nobreza do instituto do dano extrapatrimonial, longe de levar à sua banalização, como muitos já quiseram fazer crer, cada nova hipótese de ocorrência ou novidade jurídica o enobrece, pois é produto do desenvolvimento do próprio espírito humano. Isto provém exatamente do fato de que o dano moral segue a mesma trajetória do ser humano, pois um é corolário do outro.

Nessa perspectiva, o dano moral não se limita ao ambiente de trabalho, não podendo ser suprimido por uma única legislação, já que atinge moral e afetivamente a pessoa, causando-lhe sofrimento, prejuízo social, envolvendo todo o cenário das relações familiares e em sociedade nos diferentes aspectos de convivência e existência⁶.

Diante do que vem sendo discutido, torna-se essencial pensar em formas de extinguir e prevenir o assédio moral, o que é debatido no subtítulo seguinte.

4.4 Meios de prevenção do assédio moral

O empregador tem o dever de zelar e respeitar a dignidade da pessoa humana e a personalidade moral do empregado, buscando manter a harmonia e o equilíbrio no ambiente de trabalho. Logo, o empregado não é obrigado a permanecer num ambiente degradante e pode acionar a justiça para buscar a justa causa, tendo seus direitos assegurados. Nesse sentido, no contexto das relações e condições de trabalho, torna-se fundamental para o bem-estar físico e psíquico do empregado a criação de estratégias para o enfrentamento do assédio moral.

Carvalho (2009) pontua a necessidade de um envolvimento das organizações empresariais, bem como do Estado, no sentido de colocar em prática políticas de prevenção eficazes. Assim, estabelecer regras internas para prevenir e combater a ocorrência do assédio moral no âmbito do trabalho depreende primeiramente de uma conduta do empregador, ou seja, o reconhecimento da prática do assédio moral como uma violência perversa que traz consequências devastadoras à vida do empregado, como também para empresa.

⁶ O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal (SANTOS, 2018, <<https://emporiadodireito.com.br>>).

Implica a construção de uma nova mentalidade ao ambiente de trabalho, a partir da qual alguns termos precisam ser redefinidos se consideramos verdadeira a assertiva que diz serem as equipes instrumentos mais eficazes de melhoria de *performance*. [...] Refere-se ao presente imediato, que precisa de instrumentos e mecanismos de controle e punição aos responsáveis por essas práticas perversas (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 107).

Isso implica em mudanças nas políticas de gestão de pessoas, que devem estar voltadas à garantia de condições adequadas, estimulando uma cultura de respeito e bem-estar, bem como eximindo qualquer tipo de discriminação no trabalho.

Barreto e Heloani (2013) indicam como estratégia a formação de uma equipe multiprofissional, constituída por médicos, assistentes sociais, psicólogos e outros profissionais para atuar junto a situações de assédio moral, de forma preventiva e educativa. “Se medidas preventivas iniciais forem tomadas de maneira efetiva, dificilmente chegaremos a situações extremas, como a ocorrência de Depressão Maior e até mesmo o suicídio” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 112). Da mesma forma, reitera Carvalho (2009), com a adoção de medidas preventivas as empresas ampliam espontaneamente a possibilidade de coibição e até mesmo a erradicação do assédio moral no ambiente de trabalho. Hirigoyen (2012) afirma que a prevenção passa também por ações de informação e sensibilização em todos os níveis, envolvendo as vítimas, os empregados, assim como as empresas. Defende ainda a inserção de cláusulas de proteção contra o assédio moral e normas jurídicas estritas à jurisdição do trabalho.

Conclui-se que além da criação de uma lei federal específica que estabeleça elementos caracterizadores do assédio moral no âmbito do trabalho, a prevenção e o combate ao fenômeno envolvem a conscientização de todos para um bem comum, mantendo um ambiente de trabalho agradável, seguro e saudável e, assim, garantindo a proteção dos direitos do empregado e o funcionamento das empresas, com maior produtividade e lucratividade. Como consequência, isso significa desonerar a sociedade dos custos elevados com tratamentos, afastamentos por doenças originadas no meio laboral e benefícios previdenciários permanentes ou temporários.

5 CONCLUSÃO

Ao término desta pesquisa, observa-se que o assédio moral no trabalho constitui-se numa relação de poder que, por sua vez, concretiza-se através da repetição de práticas abusivas, constrangedoras, humilhatórias, discriminatórias e difamatórias, com o propósito de desestabilizar e abalar emocionalmente as vítimas. Evidencia-se, além disso, que o assédio moral faz parte de uma coletividade, sendo que, na maioria das vezes, essas atitudes perversas são provenientes do superior hierárquico ou prepostos, de forma intencional com o objetivo de “excluir” e “destruir” a pessoa assediada.

O assédio moral viola os preceitos constitucionais, atingindo a honra, integridade física e psíquica, a moral e a dignidade do empregado. Os reflexos dessas práticas hostilizadoras causam implicações sociais como a incapacidade laboral e aposentadorias precoces, bem como o afastamento por sofrimento mental e a desestruturação familiar e social. Como apontado ao longo do trabalho, devido ao estresse contínuo, são inúmeros os sintomas desencadeados pelo assédio moral, iniciando por um processo de mudanças no comportamento, distúrbios no organismo, comprometendo a saúde física e psíquica do empregado. Ainda, em muitos casos, vê-se o desenvolvimento de doenças psicossociais, como a Síndrome de *Burnout* e a Síndrome do Pânico. Em casos mais severos, é possível observar a existência de tentativas de suicídio ou a morte relacionadas ao trabalho.

O aparecimento de doenças ocupacionais causadas pelo assédio moral colabora para o aumento dos gastos públicos com medicamentos, hospitais e tratamentos em serviços especializados. Como efeito, o fenômeno do assédio moral estende-se e compromete a sociedade como um todo e aqueles que fazem parte dela.

Entende-se que o modo estratégico da organização do trabalho pode contribuir para com a violência moral, considerando a profusão de um discurso pautado na competitividade, no cumprimento de metas e na produtividade, sendo voltado ao lucro da empresa. Evidentemente que um ambiente infame gera um cenário negativo, cujos efeitos prejudicam o prosseguimento da instituição e a própria geração de lucros.

Como foi estudado, o assédio moral resulta no dano moral por violar os direitos do empregado, ensejando o dever da reparação do dano, no que compete de uma

responsabilidade civil. Estabelecendo-se, portanto, também no âmbito penal de forma indireta a responsabilização e penalização do agressor.

Outro ponto a ser destacado, é a necessidade de o empregado provar as agressões a quais foi submetido, o que, na maioria das vezes, torna difícil denotar a ilicitude, principalmente por estar em desvantagem devido ao poder econômico e os meios de organização da instituição empregadora. Assim, torna-se importante pontuar que a nova legislação em tramitação no Senado – que versa sobre a tipificação do assédio moral no trabalho como crime – garante em seu texto que as pessoas não sejam submetidas às situações que violem sua dignidade ou que fiquem expostas a condições constrangedoras e degradantes.

Constata-se que, com a reforma trabalhista, as alterações do valor de indenização, envolvendo a tarifação dos danos extrapatrimoniais, têm sido pauta de muitas reflexões e críticas, associadas à constitucionalidade ou não do dispositivo legal. Todavia, o que não se pode negar é que algumas mudanças normativas são necessárias para se adequar às transformações do mundo contemporâneo. Ao mesmo tempo, as alterações na legislação não devem afetar valores e princípios fundamentais, como a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, lê-se que, ao condicionar parâmetros tarifados para cálculo da indenização decorrente do dano sofrido tendo como base o salário mínimo do empregado, a lei trabalhista atual trata de forma desigual os trabalhadores, ferindo diretamente a dignidade do empregado.

É visível que apesar de não existir uma legislação específica, a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum buscam coibir e punir a prática de assédio moral. No entanto, conclui-se que a coibição e punição não bastam, uma vez que, além de uma legislação específica, deve haver uma mudança cultural por parte das instituições/empresas empregadoras, no sentido de assumir a responsabilidade de criar estratégias para o enfrentamento e prevenção do assédio moral de forma efetiva, cumprindo com sua função social e respeitando na sua plenitude os direitos do empregado previsto na CF. Para além, é essencial haver a intervenção do poder público e de representantes dos trabalhadores para que juntos adotem mecanismos e ações para o combate e prevenção do assédio moral e possibilitem a melhoria das condições de trabalho.

Ao finalizar essa análise, fica explícito que o empregador deve assegurar um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, visando à garantia da saúde física e mental, assim como preservar a integridade e dignidade do empregado, a fim de

evitar que o local de trabalho transforme-se num risco à vida e saúde dos empregados e prejuízos que acometem à própria instituição, como, por exemplo, os custos financeiros e a repercussão social. Ainda, torna-se fundamental a realização de outros estudos que abordem aspectos relacionados a essa problemática, pois não se pode desconsiderar a complexidade deste fenômeno nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Leidyane. As consequências jurídicas do assédio moral. **Jus Navigandi**, Teresina, n. 5274, dez. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/62664/as-consequencias-juridicas-do-assedio-moral>>. Acesso em: 04 abr. 2019.

ALVES, Mônica Mello Madeira. **Assédio moral: um novo olhar organizacional**. 2009. Monografia (Curso de Pós-Graduação em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade Cândido Mendes, Niterói, 2009. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/n203266.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2019.

ASSIS, C. *et al.* Percepções e práticas sobre psicossomática em profissionais de saúde de Cacoal e Nova Brasilândia/RO. **Aletheia**, Canoas, n. 40, p. 74-86, abr. 2013. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n40/n40a07.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Assédio moral e insegurança no emprego: seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores. *In*: MENDES, René (Org.). **Patologia do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2013. p. 651-676.

_____. O assédio moral como instrumento de gerenciamento. *In*: MERLO, A.; BOTTEGA, C.; PEREZ, K. (Orgs.). **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p. 52-73.

BOTTEGA, Carla Garcia. A hora do “bom-dia” – apontamentos para composição da linha de cuidado em saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde (SUS). *In*: MERLO, A.; BOTTEGA, C.; PEREZ, K. (Orgs.). **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p. 244-268.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 30 set. 2018.

_____. Decreto-Lei 104, de 24 de novembro de 1964. Aprova a Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, concluída em Genebra. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 nov. 1964. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html>. Acesso em: 20 fev. 2019.

_____. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 26 set. 2018.

_____. Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 dez. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 09 abr. 2019.

_____. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 03 mar. 2019.

_____. Lei 13.185, de 6 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 nov. 2015a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm>. Acesso em: 26 set. 2018.

_____. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 04 maio 2019.

_____. **Projeto de Lei n.º 3.368, de 21 de outubro de 2015**. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, Câmara dos Deputados, 21 out. 2015b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1402842&filename=Tramitacao-PL+3368/2015>. Acesso em: 25 fev. 2019.

_____. **Projeto de Lei n.º 4.742, de 2001**. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, Câmara dos Deputados, 23 maio 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001>. Acesso em: 25 fev. 2019.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

CARVALHO, Tereza Sandre. Parágrafo 1º do novo artigo 223-G da CLT é inconstitucional. **Consultor Jurídico**, [s. l.], set. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-set-09/tereza-carvalho-artigo-223-clt-inconstitucional>>. Acesso em: 04 maio 2019.

CHAVES, Fernanda Fragelli Penna. **As consequências psicossomáticas das relações de trabalho na sociedade contemporânea**. 2006. Monografia (Bacharelado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro,

Rio de Janeiro, 2006. Disponível em:

<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/TCC_As_consequencias_psicossomaticas.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2019.

COSTA, Hertz Jacinto. Auxílio doença acidentário. **DireitoNet**, [s. l.], set. 2010.

Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5962/Auxilio-doenca-acidentario>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez, 1992.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres como eu, mulheres como as outras**: desvelando o assédio moral e sexual no âmbito do trabalho das comerciárias do Estado do Rio Grande do Norte. 2014. Tese (Programa de Pós-Graduação em Serviço Social – Mestrado e Doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em:

<http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UERJ_3f0c6e41e9dd35ab21d6c75192c17357>. Acesso em: 04 abr. 2019.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O meio ambiente do trabalho: conceito, responsabilidade civil e tutela. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, n. 3377, set. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22694/o-meio-ambiente-do-trabalho/1>>. Acesso em: 27 set. 2018.

FEIJÓ, Carmem. A difícil tarefa de quantificar o dano moral. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, set. 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/a-dificil-tarefa-de-quantificar-o-dano-moral/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print>. Acesso em: 02 maio 2019.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2006.

FREITAS, M.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GOSDAL, T. *et al.* Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, L.; GOSDAL, T. (Orgs.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009. p. 33-41.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

_____. **Mal-Estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MACEDO, K. *et al.* **Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016.

MEINS, Jamilli Carolina. Assédio moral no trabalho. *In: EVENTO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (EVINCI)*, 1., 2016, Curitiba. **Anais eletrônicos...** Curitiba: UniBrasil, 2016. Disponível em: <<http://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisvinci/article/view/67/61>>. Acesso em: 25 jan. 2019.

MENDES, Marluci Marques. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Jusbrasil**, [s. l.], jan. 2015. Disponível em: <<https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 04 mar. 2019.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, n. 371, 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>>. Acesso em: 03 mar. 2019.

NUNES, Rizzatto. A indenização por danos morais prevista na CLT é inconstitucional. **Chumbo Gordo**, [s. l.], fev. 2019. Disponível em: <<http://www.chumbogordo.com.br/23419-a-indenizacao-por-danos-morais-prevista-na-clt-e-inconstitucional-por-rizzatto-nunes/>>. Acesso em: 09 abr. 2019.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Viera de. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: LTr, 2013.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Rev. TST**, Brasília, n. 2, p. 25-45, abr./jun. 2007. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2007/n%202/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,%20Porto%20Alegre,%20v.%2073,%20n.%202,%20p.%205-45,%20abr.-jun.%202007.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2019.

RAMOS, Luís Leandro Gomes. O assédio moral no trabalho: os limites do poder diretivo do empregador e a atuação do Ministério Público do Trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, n. 70, nov. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=6905&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 07 out. 2018.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n.º 0001218-84.2012.5.04.0332**. Recorrente: Osiani Mombach. Recorrido: Vidax Teleserviços S.A./Claro S.A. Relator: Maria Helena Mallmann. Porto Alegre, 18 de setembro de 2014. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 07 out. 2018.

_____. _____. **Recurso Ordinário n.º 0021258-94.2017.5.04.0661**. Recorrente: Adriana Patrícia Pereira. Recorrido: Agrodanieli Indústria e Comércio Ltda. Relator:

Roberto Antonio Carvalho Zonta. Porto Alegre, 26 de julho de 2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 05 abr. 2018.

SANTOS, Caroline Ribeiro dos. Dano existencial. **Empório do Direito**, São Paulo, 05 jun. 2018. Disponível em: <<https://emporiiododireito.com.br/leitura/dano-existencial>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A natureza objetiva do dano moral coletivo no direito do trabalho. **GenJurídico**, São Paulo, out. 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/10/05/dano-moral-coletivo-no-direito-trabalho/>>. Acesso em: 29 mar. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed., rev. e atual. Porto Alegre: Liv. do advogado, 2006.

SCHATZMAM, M. *et al.* Aspectos definidores do assédio moral. *In*: SOBOLL, L.; GOSDAL, T. (Orgs.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p. 17-32.

SÍNDROME do Pânico e o ambiente de trabalho. [s. l.]: **Rhcontent**, 2017. Disponível em: <<https://www.rhcontent.com.br/rh-estrategico/gestao-de-pessoas/sindrome-do-panico-e-o-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

SOARES, F. de C.; DUARTE, B. H. Assédio moral no ordenamento jurídico. **R. Fórum Trabalhista**, Belo Horizonte, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014. Disponível em: <<http://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2019.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral no trabalho. *In*: BENDASSOLLI, P.; BORGES-ANDRADE, J. (Orgs.). **Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 85-94.

_____. Saúde mental e fatores psicossociais no trabalho. **Sesi**, Curitiba, nov. 2016. Disponível em: <<http://www.sesipr.org.br/saude-mental-e-fatores-psicossociais-no-trabalho-2-31192-330433.shtml>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

SOUSA, Aris. As faces do assédio moral: a prática pode levar ao suicídio. **Revista Oi**, Osasco, [201-]. Disponível em: <<http://revistaoi.sindmetal.org.br/as-faces-do-assedio-moral-a-pratica-pode-levar-ao-suicidio/>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 8. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

TAMAYO, Maurício Robayo. *Burnout*. *In*: BENDASSOLLI, P.; BORGES-ANDRADE, J. (Orgs.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 140-145.

TRINDADE, Rodrigo. Crime de assédio moral trabalhista: primeiras interpretações. **Revisão trabalhista**, [s. l.], mar. 2019. Disponível em:

<<http://revisaotrabalhista.net.br/2019/03/16/crime-de-assedio-moral-trabalhista-primeiras-interpretacoes/>>. Acesso em: 20 mar. 2019.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional**. 3. ed., rev. e ampl. Passo Fundo: UPF, 2009.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. **Assédio - do moral ao psicossocial**. Curitiba: Juruá, 2008.

WOTHER, E. L.; RIOS, R. R. Assédio moral discriminatório no ambiente de trabalho e o princípio da prevenção. *In: SEMANA DE EXTENSÃO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO*, 6., 2015, Porto Alegre. **Anais eletrônicos...** Porto Alegre: UniRitter, 2015. Disponível em: <https://www.uniritter.edu.br/files/sepesq/arquivos_trabalhos/3612/859/978.pdf >. Acesso em: 10 mar. 2019.

ZANELLI, José Carlos. Riscos e intervenção psicossocial nas organizações de trabalho. *In: BENDASSOLI, P.; BORGES-ANDRADE, J. (Orgs.). Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 590-596.