



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS- CCSAH
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - DCSA
CAMPUS: MOSSORÓ
CURSO: DIREITO

IZABELA FILGUEIRA DE MEDEIROS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHOS E SUAS IMPLICAÇÕES
PARA O INDIVÍDUO E PARA A SOCIEDADE**

MOSSORÓ/RN
2018

IZABELA FILGUEIRA DE MEDEIROS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
PARA O INDIVÍDUO E PARA A SOCIEDADE**

Artigo apresentado ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas – DCSA como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel, no curso de Direito da UFERSA.

ORIENTADOR: Prof. Ms. Rodrigo Ribeiro Vitor

**MOSSORÓ/RN
2018**

IZABELA FILGUEIRA DE MEDEIROS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
PARA O INDIVÍDUO E PARA A SOCIEDADE**

Artigo apresentado ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas - DCSA como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel, no curso de Direito da UFERSA.

APROVADA EM: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ms. RODRIGO RIBEIRO VITOR (UFERSA)

Presidente

Prof. Ms. JOSÉ ALBENES BEZERRA JÚNIOR (UFERSA)

Primeiro Membro

Prof. Esp. GUILHERME MARINHO DE ARAUJO MENDES (UFERSA)

Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

Agradeço muito por meus pais Arimatea Couto e Maria do Carmo, investirem em minha educação e acreditar em uma realização possível.

Agradeço aos meus irmãos por sonhar junto comigo e na esperança de uma vida melhor através dos estudos.

Agradeço a minha família: Meu marido Renan Pyetro, Meus filhos: Miguel Estevam, Aimé Vitória e Anderson Alfonso, pela compreensão, ao me ausentar de nosso lar para poder frequentar as aulas e estudar quando possível.

Agradeço também aos meus professores, pela paciência e ajudar em minhas dificuldades, devido a minha carga horária de trabalho ser pesada e o cansaço diário, eu não conseguir me dedicar melhor à graduação.

Agradecimento especial ao meu orientador: Rodrigo Ribeiro Vitor, por acreditar em minha capacidade e construir coletivamente comigo esse trabalho.

Agradeço aos meus colegas da faculdade, pela vivência na instituição e por novas experiências experimentadas nesse período de graduação.

Agradeço aos meus colegas de trabalho, por me ajudar a segurar algumas barras, no estresse da labuta, que poderiam me prejudicar nessa seara.

Aos meus amigos e familiares, por incentivarem e acreditar em minha capacidade de vencer.

A todos vocês, meu muito obrigada!!!

Aos trabalhadores em geral que precisam de uma renda para seu sustento e de suas famílias e suportam diariamente abusos para poder garantir sua sobrevivência.

“Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento.”

ROOSEVELT, Eleanor

RESUMO

O presente trabalho abordou os principais aspectos do instituto do assédio moral nas relações de trabalho, no que tange ao conceito, causas, efeitos e os aspectos legais. As discussões sobre essa temática é recente e vem ganhando espaço no cenário jurídico, devido às evidências do fato e uma preocupação em combater a violência cometida contra o trabalhador no ambiente laboral. Foram abordados inicialmente os conceitos inerentes e sua abrangência a nível municipal, estadual e nacional, discorrem-se, então, sobre os diferentes tipos de assédio moral, os métodos, as características do agressor e vítima, além das consequências causadas por estas agressões para o trabalhador, para o empregador, para o Estado e para a Sociedade. Para exemplificar um ambiente de assédio, foi realizada uma coleta de dados na Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte – CAERN, entrevistando 50 (cinquenta) funcionários da empresa. Para complementar e analisar a conjuntura atual foram abordadas questões do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, a legislação específica, a responsabilidade civil e os principais casos e jurisprudências acerca deste tema.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Ambiente Laboral. Ordenamento Jurídico.

ABSTRACT

The present study addressed the main aspects of the moral harassment institute in the labor relations, with regard to the concept, causes, effects and legal aspects. The discussion on this subject is recent and has been gaining space in the legal scene due to the evidence of the fact and a concern to combat violence against the worker in the work environment. Initially, the inherent concepts and their scope at the municipal, state and national levels were initially discussed. The different methods of bullying, the methods, the characteristics of the aggressor and the victim, as well as the consequences of these aggressions for the for the employer, the State and the Society. To exemplify a harassment environment, a case study was conducted at the Water and Sewer Company of Rio Grande do Norte - CAERN, interviewing 50 (fifty) employees of the company. In order to complement and analyze the current situation, issues of bullying in the Brazilian legal system, specific legislation, civil liability and the main cases and jurisprudence on this issue were addressed.

KEY WORDS: Moral Harassment. Labor Environment. Legal Order.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo destina-se a entender o instituto do assédio moral no âmbito do trabalho, seus principais conceitos, causas e efeitos, bem como a atual proteção legal.

Apesar de ser uma prática recorrente, que desestabiliza a o ambiente de trabalho e fere a dignidade da vítima assediada, é difícil de encontrar casos levados a litígio no ordenamento jurídico brasileiro nas esferas municipal, estadual e nacional. Esse fato ocorre devido sua subjetividade de provas e recentes mecanismos de defesa da prática do assédio, tornando a discussão polêmica e difícil de lidar.

Com a Reforma Trabalhista, ficou mais difícil ainda de ver casos na justiça, pois os empregados celetistas estão mais cautelosos em mover ações de danos morais, por causa do receio em ter que pagar as custas processuais, pois o assédio precisa romper a subjetividade, através de provas consistentes que façam a ligação do nexo causal entre a agressão dentro da seara trabalhista e as consequências elencadas. Mas há uma busca pela regulamentação por ferir a dignidade da pessoa humana no que tange aos impactos sobre o indivíduo assediado. O assédio é algo tão grave que pode até evoluir para um suicídio, portanto se faz necessário criar mecanismos legais para prevenir essa prática.

No ambiente de trabalho onde convivem sujeitos interagindo no mesmo setor, com hierarquias de funções, surgem situações de conflito entre os que ali convivem. O resultado pode ser positivo ou negativo, dependendo das circunstâncias ou interesses envolvidos nas relações de trabalho. Pois, se o ambiente for hostil, pode ampliar os conflitos com o passar do tempo, podendo ser resolvidos ou, dependendo do nível de entendimento, acarretar situações desagradáveis.

O assédio moral é uma situação em que todo empregado está sujeito a passar, pois a disputa pelo mercado e a escassez de vagas de trabalho dão margem ao favorecimento de funcionários de determinados setores. Quando há uma situação de assédio, e mesmo que o colaborador desempenhe suas atividades de forma eficiente, pode acarretar em constrangimento de forma tal, que força o empregado a pedir demissão ou declinar no desempenho e assim justificar a demissão.

De acordo com o quadro apresentado é possível fazer algumas indagações: Quais as possíveis implicações jurídicas que acarretam a prática do assédio moral? Quais os principais fatores que influenciam a ocorrência de ações capazes de gerar dano moral? Quais as principais consequências do dano moral? Existe uma proteção legal apta a evitar ou punir a ocorrência de dano moral no Brasil?

A partir desse trabalho é possível analisar as implicações do assédio moral, tanto para quem sofre, quanto para quem comete o abuso, pois quem comete o assédio por vezes não tem consciência de seus atos assediadores, mesmo assim poderá sofrer sanções.

Devido a sua grande relevância social e pertinente atualidade o tema se mostra de interesse geral, analisando as consequências para o trabalhador, para a organização empresarial e para a sociedade, pois essa prática interfere na empresa como um todo.

Para a coleta de dados, visando extrair uma amostra da ocorrência do problema e de seus impactos, foi realizada uma pesquisa *in loco*, da seguinte forma: aplicação de questionários com funcionários de diversas funções dentro do escritório central da CAERN de Mossoró, com o esclarecimento de que não precisaria identificação e seriam resguardados os dados da coleta. As primeiras perguntas foram relacionadas ao perfil socio-demográfico e as demais sobre a prática de assédio em si, para saber se o funcionário já sofreu assédio, e caso a resposta fosse positiva, questionar sobre as causas e efeitos em seu cotidiano e em sua saúde.

A abordagem é qualitativa, pois visa analisar as implicações sociais do assédio moral: “o ambiente natural é fonte direta para coleta de dados, interpretação de fenômenos e atribuição de significados.” (PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 128).

A pesquisa bibliográfica realizada foi feita para melhor embasar os conceitos desenvolvidos. A partir dos procedimentos realizados, pretendeu-se construir um entendimento acerca do problema proposto e analisar como está evoluindo o direito brasileiro na resolução de conflitos gerados pelo assédio moral, ao qual percebeu-se que ainda é muito recente e difícil de resolver diante dos requisitos necessários para chegar a uma conclusão entre onexo causal e o dano.

O trabalho foi dividido de forma a construir da melhor forma o entendimento acerca do tema. O primeiro momento foi conceitual, para esclarecer o que vem a ser assédio moral, definir os sujeitos envolvidos na ação, diferenciar do assédio sexual, suas espécies, e de forma breve, analisar os dados coletados. O local analisado foi

a CAERN: empresa de economia mista a nível estadual, de fornecimento de serviços de água potável e tratamento de esgotos do Rio Grande do Norte, escolhida como exemplo para uma análise empírica do tema, por se tratar de empresa na qual a autora possui maior acessibilidade.

Num segundo momento, foi possível ampliar o olhar das consequências que acarretam o assédio moral no trabalho, pois tem uma dimensão que foge ao ato em si. Para ter uma ideia da abrangência, foram analisadas as consequências do assédio moral: nas vítimas, nas organizações, no Estado e na sociedade como um todo.

Na sequência foram elencadas as possíveis consequências psicológicas na vítima. Pois o maior dano está na saúde mental do assediado. Alguns problemas são mais fáceis de detectar: estresse, depressão, Síndrome de Burnout, alcoolismo. Esses problemas podem culminar em um problema mais grave: o suicídio.

Já no capítulo final, foram analisadas as consequências jurídicas. Nas esferas: municipal, estadual e nacional. Pois, como é um assunto de debate recente, há uma dificuldade em ver cidades, estados, e até o Congresso Nacional, se posicionar na defesa da regulamentação do combate a esse problema em específico.

Por fim, chega-se a um quadro que retrata uma realidade na qual o assédio moral, ao esgotar o indivíduo em sua plenitude, fere a competência humanizadora do trabalho, destruindo os direitos e garantias fundamentais do trabalhador quanto pessoa humana.

Não se pretende esgotar o tema deste estudo, e sim contribuir para o combate dessa prática tão maléfica, e assim dar suporte para trabalhos futuros que versem da mesma temática.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 Conceituação

O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez por Marie France Hirigoyen, como a ideia de que a violência pontual e nervosismo, que são frutos de uma rotina estressante no trabalho ou na vida pessoal, não podem ser confundidos

com uma violência destrutiva onde o agressor não consegue existir senão pela ofensa ao outro, de forma a abalar psicicamente a vítima (AMARAL, 2017).

Como bem define Hirigoyen (2009, p. 83) o assédio moral no trabalho é:

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 o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Por sua vez, Pacheco (2007) afirma que o assédio moral se caracteriza por ser um tipo de violência invisível, pois não transparece, nem deixa sequelas externas, exceto as resultantes de danos psicológicos. Fica difícil de analisar o dano causado pelo assédio moral, por ser difícil juntar provas contra o agressor, que age diante da relação individual com o seu subordinado, mantido sobre pressão, fazendo com que o ambiente de trabalho fique insuportável para ele.

Além disso, segundo Costa (2014) o assédio moral pode causar danos na saúde do trabalhador, tanto física quanto psíquica, como: alterações cognitivas a nível psicológico, psicossomático, hormonal; no que respeita ao sistema nervoso, à tensão muscular e ao sono, culminando, em alguns casos, com o suicídio. Verificam-se, frequentemente depressões, síndromes de stress pós-traumático, fadiga crônica, alergias, dependência de álcool e drogas, distúrbios cardíacos e endócrinos, entre outras lesões físicas e psíquicas.

Devido a dificuldade por causa da subjetividade, Amaral (2017) ressalta que o assédio moral é considerado um assunto novo nos tribunais brasileiros, pelo fato de ser difícil penalizar uma ação considerada subjetiva e difícil de comprovar, já que nem sempre o dano é aparente e o nexo causal observado. As primeiras decisões sobre este tema no TST são de 2001.

No Brasil ainda não há uma lei específica para combater o assédio moral, a nível federal, mas em alguns estados e municípios já existem para coibir a prática na esfera da administração pública, como a Lei Contra o Assedio Moral - Lei 12250/06 do Estado de São Paulo; Lei Complementar nº 117, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual de Minas Gerais; Lei Estadual do Ceará, nº 15.036/11 que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, repreensão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho, e dá outras providências. Tramitam também alguns

projetos na assembleia legislativa: Projeto de Lei (PL) nº 4.742/2001, que transforma o assédio moral no trabalho em crime; PL N.º 7.461/2017 que altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para tipificar o assédio moral, ou leis que penalizam empresas que cometem assédios, como a Lei nº 11.948/2009, que proíbe a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes tenham sido condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente (CASTRO, 2012).

Leite (2002) expõe que na legislação material e processual do trabalho não existem normas próprias para coibir as ações coletivas de assédio moral coletivo, pois o assédio pode ser direcionado a um grupo de empregados e não necessariamente a apenas uma pessoa, de modo que é preciso recorrer à Constituição Federal de 1988, Lei da Ação Civil Pública, Código de Defesa do Consumidor, Leis Orgânicas do Ministério Público da União e do Ministério Público dos Estados e outras leis que tratem de danos morais, adaptando ao procedimento próprio do processo laboral. A jurisprudência é uma das principais fontes para regulamentar a maioria das decisões dessa matéria, onde reconhece o direito de reparação aos empregados vítimas de assédio também no âmbito coletivo, confirmando tais decisões que a Justiça do Trabalho, órgão competente para analisar e julgar as ações de dano moral decorrentes da relação de trabalho, segundo a Emenda Constitucional nº. 45, de 2.004 e a Súmula 392 do TST.

Para entender o assédio moral, é necessário entender quem está envolvido nessa prática, suas causas e consequências.

2.2 Os sujeitos do assédio moral

A relação de assédio ocorre entre duas partes conflitantes, de um lado está o agressor e do outro a vítima.

2.2.1 O agressor

Hirigoyen, (2002, p.143, *apud* OLIVEIRA, 2013, p. 133) delinea um perfil bastante esclarecedor do agressor da relação no assédio moral:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista

depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se veem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Segundo Oliveira (2013) o agressor, normalmente, se caracteriza por ser uma pessoa aparentemente muito satisfeita consigo mesma e raramente se questiona sobre suas atitudes. Dessa forma, fica impossibilitado em sentir empatia, e não consegue colocar-se no lugar do outro, por não estar à altura de sentir o mal que seus ataques podem fazer ao seu próximo. Enquanto não são descobertos seus meios de agir, o agressor persegue seu objetivo.

Algumas atitudes revelam o perfil assediador do indivíduo, dificultando a vida e o trabalho da vítima: Retira da vítima a autonomia; Não repassa informações úteis para a realização de tarefas; Critica seu trabalho de forma injusta ou exagerada; Atribui proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou muito superiores à sua competência; Age de modo a impedir uma promoção; Dar deliberadamente instruções impossíveis de executar; Induz a vítima ao erro; Envia comunicados apenas por escrito; Coloca a vítima em lugar separado dos outros; Superiores ou subordinados desacreditam a vítima perante os colegas, que zombam de suas deficiências; Ameaça com violência física ou tratar aos gritos; atribui tarefas humilhantes (OLIVEIRA, 2013).

O assédio pode ser configurado de acordo com o tratamento do agressor em relação à vítima, ele pode simplesmente não dizer nada, e simplesmente ignorar a vítima como se ela não existisse, não dirigir-lhe nem o olhar. Mas a forma mais comum de assédio é através do uso da palavra, para que a vítima se sinta realmente humilhada.

2.2.2 A vítima

Guedes (2003, p. 63, *apud* OLIVEIRA, 2013, p. 137) ressalta que a vítima é vítima porque foi designada como tal pelo agressor. Existem algumas características que o caracterizam como tal:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor.

Amaral (2017) retrata que a vítima em potencial é aquela que leva o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. Anteriormente ao assédio ela não tem qualquer patologia ou fragilidade, isso ocorre quando há uma reação ao autoritarismo. A vítima é, normalmente, dotada de responsabilidade acima da média, com um nível de conhecimento superior aos demais, com uma autoestima grande e, mais importante, acredita piamente nas pessoas que a cercam. Tais qualidades juntas em uma única pessoa levam o agressor a usar de todos os meios legais ou não com o objetivo de reduzir-lhe a autoestima, o senso de justiça, levando a sua destruição profissional e psicológica.

Assim, Aguilar (2017) reforça que, normalmente, a vítima pode ser uma pessoa sozinha no grupo, por exemplo, uma única mulher no escritório, um único médico de um corpo clínico feminino, ou uma pessoa que se comporte diferente dos demais, seja usando uma roupa diferente, opinando mais que a maioria. Ou alguém que faz sucesso, recebe elogios dos clientes e ganha promoção causando uma certa inveja no agressor e até mesmo ciúme dos colegas. Ou, ainda, uma pessoa nova no cargo antes ocupado por outra mais popular, que tenha alguma qualidade a mais do que a maioria, provocando um mal estar e insegurança aos demais do grupo.

Schmidt (2003) traz dados de um estudo acerca do assédio moral da Organização Mundial do Trabalho (OIT), do ano 2000, e enumerou alguns efeitos e danos à saúde do assediado, quais sejam: endurecimento ou esfriamento das

relações no ambiente de trabalho; dificuldade de enfrentar as agressões ou interagir em equipe; dificuldades emocionais como irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse e pensamentos repetitivos; alterações do sono; dificuldade para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia; alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos); anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir; diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda; sensação negativa de futuro. Vivência depressiva; mudança de personalidade. Passa a praticar violência moral; sentimento de culpa. Pensamentos suicidas, tentativas de suicídio. Aumento do peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos. Hipertensão arterial. Tremores. Palpitações; Aumento de bebidas alcoólicas e outras drogas; Estresse.

A relação de trabalho existente começa a trazer para a vítima prejuízos em diversos campos de sua vida: emocional, financeira, relacionamento com os colegas de trabalho. Segundo estudos em 47% dos casos associados estão a tortura psicológica, causando falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva; pedido de demissão; tensão nos relacionamentos afetivos.

Todavia, em que pese a existência de uma aproximação entre os institutos, não se pode confundir assédio moral com assédio sexual, mostrando-se necessário que se estabeleçam parâmetros de particularização entre este e aquele, objeto do presente estudo.

2.3 Diferenciação em relação ao assédio sexual

Teixeira (2013, p. 29) ressalta que assédio sexual e assédio moral não se confundem, pois assédio sexual

se caracteriza pela coação a algum ato/prática de conotação sexual, efetuado por superior hierárquico, sob pena de perda do emprego ou de não efetivação de promoção (ou, ainda, de outros argumentos relativos ao sucesso, ou não, da carreira profissional do assediado).

Há alguns elementos que caracterizam o assédio sexual: intuito de obter favorecimento ou vantagem de ordem sexual; o agente é, em regra, o superior hierárquico, que se utiliza do poder decorrente da sua posição; e constrangimento deliberado e contrário ao ordenamento jurídico, uma vez que visa obrigar a vítima a praticar ato sexual, com o qual não concorda. (PINTO, 2011, p. 68).

Embora a distinção entre o assédio sexual e moral seja clara, a resistência da vítima ao assédio sexual pode desencadear o assédio moral como uma maneira de vingança. O agressor, que antes assediava com a intenção de satisfação desejo sexual, após a rejeição, passa a assediar a vítima de forma moral, com o intuito de retribuir sua frustração.

Prata (2010) afirma que o assédio sexual no trabalho, devido a recusa evidente da vítima, degenera em assédio moral no trabalho, devido o desejo em ter a vítima para si, e com a rejeição vem a vingança. Dessa forma, o assediador adota estratégias que levam a vítima a se prejudicar, vindo a pedir licença-médica ou demissão, ou até mesmo ser demitida por causa de erros decorrentes do assédio.

Para complementar, Ferreira (2012), expôs que apesar das semelhanças, não se confundem, pois o assédio moral “visa à eliminação da vítima do ambiente de trabalho através do psicoterror”, já o assédio sexual “objetiva dominar a vítima sexualmente, geralmente por intermédio de chantagem”.

2.4 Espécies

Em que pese ser mais comum tratar o assédio moral como uma conduta tipicamente praticada pelo superior hierárquico, tendo o subordinado como vítima, existem outras formas de assédio, que merecem ser pontudas.

De acordo com Tolfo e Oliveira (2015) é possível indicar as seguintes formas de assédio moral:

a) Assédio Moral Vertical: o tipo mais frequente de violência psicológica, sendo praticada de cima para baixo, por um superior hierárquico no exercício do poder diretivo da empresa, pouco importando se a vítima é subordinada ao ofensor, se o terrorismo psicológico é praticado por um superior, é o quanto basta para a caracterização desta prática;

b) Assédio Moral Estratégico: é a hipótese em que a empresa organiza estrategicamente formas que induzam o empregado considerado inadequado para o perfil de empreendimento a afastar-se do trabalho, visando a sua eliminação do quadro de funcionários;

c) Assédio Moral Horizontal: perseguição desencadeada pelos próprios colegas de trabalho da vítima, ocorrendo de forma individual ou coletiva, sendo as causas mais comuns deste terrorismo psicológico: inveja, preconceito, intolerância, racial, étnica, sexual, razões políticas ou religiosas;

d) Assédio Moral Ascendente: forma de violência moral que vem de baixo, ou seja, de uma pessoa hierarquicamente inferior, tipificando uma forma mais rara de assédio.

e) Assédio Moral de Gênero: é visto como um conjunto de atos de perseguição de um grupo de trabalhadores masculinos que veem na mulher uma competidora (real ou imaginária) na disputa por melhores postos de trabalho.

f) Assédio moral misto: Tantas definições e ramificações do tema demonstram a complexidade deste assunto. Além dos conceitos já citados, Cláudio Roberto Carneiro de Castro traz também a caracterização do assédio moral “misto”, partindo do pressuposto da coexistência de relações sem subordinação e relações de subordinação, também denominado de “*mobbing* combinado”

g) Assédio moral coletivo: dirigido contra um grupo de trabalhadores, que, de maneira sistemática, abusiva e reiterada, por meio de gesto, palavra, comportamento ou atitude, provoque, de forma deliberada, a degradação do ambiente de trabalho, capaz de ofender a dignidade das vítimas ou causar-lhe danos psíquicos e físicos.

Os diversos tipos de assédio são avaliados de acordo com o caso concreto, pois a situação vai se delineando a partir da narração dos fatos, identificando a tipificação do agressor, da vítima e as consequências. A partir desse panorama, é preciso investigar o que leva o agressor a agir de forma assediadora com a sua vítima, os fatores preponderantes e como agir diante do assédio.

2.5 Possíveis causas para o assédio moral

A autora Hirigoyen (2009) ao invés de citar as causas do assédio moral ser sofrido pelas vítimas ressalta alguns traços característicos da personalidade das

vítimas diante de seus agressores, que explora ao perceber os traços presentes como: masoquismo, escrúpulos, vitalidade e transparência.

Hirigoyen (2009, p. 161) revela que o assédio “é uma maneira de se livrar de alguém que não pode ser demitido e, por causa disso, os representantes de funcionários são particularmente visados”. Assim, o assédio se constrói, pois entra em choque o interesse do assediador e do assediado, que passam a disputar espaço no ambiente de trabalho e surge o conflito de forma irremediável, pois o agressor passa a praticar atitudes hostis e o que podem estar inerentes às suas personalidades que influenciam todo o processo de assédio moral.

2.6 Análise de caso: Companhia de Águas e Esgotos do RN – CAERN

Para se ter uma ideia da existência e consequências desse instituto, optou-se por conhecer empiricamente um pouco mais da realidade da CAERN. A empresa, Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte – CAERN, Regional Oeste, Unidade de Mossoró – ROE, é uma empresa de economia mista, onde a maioria das ações pertence ao Governo do Estado do RN.

Criada em 02 de setembro de 1969 pelo então governador do estado monsenhor Walfredo Gurgel, tem missão é atender toda a população do estado com água potável, coleta e tratamento de esgotos. Seu objetivo é contribuir para a melhoria da qualidade de vida de seus usuários, com postura empresarial adequada e inovadora, integrada aos demais setores de saneamento básico e respeitando os fatoressócio-econômicos e ambientais. Apenas 15 cidades do Estado possuem sistemas de abastecimento de água que não pertencem a CAERN. A empresa é responsável por tratar e distribuir água, produto indispensável a saúde humana, cuidando de sua qualidade com esmero e compromisso. Assim como a distribuição de água, a CAERN está investindo em qualidade de vida através de saneamento básico. O aumento na coleta de esgotos vem gerando mais saúde e satisfação nos locais que recebem as obras da Companhia. (CAERN, 2013).

A contratação de pessoal até a Constituição de 1989 era através de indicação política, ou por demanda de necessidade de força de trabalho. A partir da promulgação da lei que determina que as sociedades de economia mista estão obrigadas a promover concurso público para contratação de pessoal, de acordo com o que determinam os incisos II e III do art. 37 da Constituição Federal, sob pena de

nulidade do ato de admissão e de punição do administrador responsável, nos termos do § 2º da mesma norma constitucional. Esse fator fez com que os empregados contratados em momentos distintos tenham seu ingresso diferenciado, determinando sua visão e comportamento perante a empresa também diferenciado.

Para a análise do assédio moral na empresa, o meio de investigação aplicado foi um estudo de caso, que permite a visão do momento atual da empresa envolvida no estudo, onde foi feito um corte seccional. A abordagem empregada nesta pesquisa foi predominantemente quantitativa, envolvendo, porém, coleta de dados qualitativos, por meio de questões abertas no questionário. Quanto aos fins, o estudo caracteriza-se como descritiva e exploratória, pois visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis e é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato.

O estudo foi desenvolvido no Escritório Central da Unidade de Mossoró, onde trabalham assistentes administrativos, operadores, técnicos, profissionais terceirizados e chefes setoriais. Foram aplicados 50 (cinquenta) questionários com questões relacionadas à prática de assédio moral, com questões diretas e de fácil entendimento para os entrevistados, que versam sobre características socio-demográficas e questões diretamente ligadas ao assédio moral e os riscos psicossociais envolvidos na prática.

Foi empreendido uma semana na aplicação dos questionários e coleta de dados, pessoalmente pela autora da pesquisa, com orientação de que o funcionário não era obrigado a se identificar.

Não houve nenhum caso de recusa no preenchimento do questionário. Em todos constava uma orientação que colocava para os funcionários a não obrigatoriedade de sua identificação. Durante sua aplicação observou-se que este fato foi de extrema importância, uma vez que deixou os entrevistados mais a vontade para exporem suas opiniões e relatarem de forma transparente como ocorriam as relações de trabalho dentro da empresa estudada.

A faixa etária média dos participantes da pesquisa é de trabalhadores mais jovens, pois muitos funcionários completaram 35 anos de empresa de atuação na empresa se aposentaram nos últimos anos, renovando o quadro de funcionários com ingressos através de concursos recentes, nos anos de 2013 e 2014. Mesmo assim, há poucos indivíduos entre 15 e 25 anos (representou 8% dos entrevistados),

sendo que a maioria está entre 25 e 35 anos (38% dos entrevistados), 26% entre 35 e 45 anos e 28% acima dos 45 anos.

Em relação ao gênero, 76% dos respondentes são do sexo masculino e 24% do sexo feminino. O tipo de trabalho executado na CAERN atrai mais o público masculino, pois trabalha com serviços considerados pesados. Das mulheres entrevistadas, apenas 03 realizam serviços operacionais, as demais estão na área administrativa ou técnica. A maioria dos entrevistados do sexo masculino realizam trabalhos operacionais.

A maioria da população pesquisada é de casados (68%), e 32% solteiros.

Apesar de haver a possibilidade de ingresso em atividades operacionais a partir da escolaridade de ensino fundamental, dos entrevistados, nenhum tem apenas esse nível escolar. Do total, 16% tem o ensino médio incompleto, 21% tem o segundo grau completo, 14% tem o ensino superior incompleto, a grande maioria tem superior completo (41%) e 8% tem pós graduação.

A força motriz da CAERN é a operação em sistemas de águas e esgotos, portanto, a maior parte dos entrevistados (60%) são operadores de sistemas; 16% são auxiliares administrativos; 8% são técnicos diversos (TST, manutenção, edificações, laboratório). Outras funções foram citadas como: vigilantes, cargo de chefia, auxiliar de cadastro, ASG, estagiária, mecânico de manutenção.

Os participantes da pesquisa foram questionados sobre a existência do assédio moral na CAERN. Do total de 50 pessoas pesquisadas, 19 responderam que não sofrem assédio moral, num total de 38%, ao passo que 31 responderam que já vivenciaram situações de assédio moral, contemplando um total de 62%, demonstrando uma incidência de assédio moral na população pesquisada.

A partir da análise dos dados, percebe-se a contribuição de Barreto (2003) e Hirigoyen (2002) sobre a universalidade das práticas do assédio moral, ao afirmarem que não escolhe classe social, renda, credo ou mesmo condições econômicas, ele simplesmente acontece em todas as esferas sociais e depende do perfil do assediador.

O próximo questionamento visou identificar as atitudes e comportamentos hostis, humilhantes e constrangedores sofridos pelos trabalhadores e trabalhadoras durante a sua jornada de trabalho. Ele permitiu que as pessoas escolhessem mais de uma opção para suas respostas, ao passo que os que afirmaram ser assediados, houveram mais de uma resposta afirmativa. Do total da amostra, 20 pessoas

disseram que foram ofendidos verbalmente; 12 foram isoladas; Dois não receberam mais trabalho; Um respondeu que após o assédio seus colegas de trabalho se distanciaram. Do total, 25 afirmaram que depois de serem assediadas, começaram a duvidar da sua capacidade, e 15 afirmaram outros tipos de assédio, como: comentários maldosos a terceiros, e mulheres relataram o tratamento desigual por causa do sexo.

Visando levantar junto à população pesquisada a ocorrência do assédio moral, ou seja, com qual intensidade as pessoas são vítimas dele, os resultados mostram que oito pessoas são vítimas constantes do assédio moral, sendo que ele sempre ocorre, contemplando um total de 26%; Dez pessoas responderam que quase sempre são colocadas sob situação de assédio num total 32%; Sete afirmaram que ele não é tão frequente, totalizando 23% e seis pessoas disseram que quase nunca sofrem assédio moral, totalizando 19%.

Há uma divergência de concepção quanto à frequência do ato para caracterizar o assédio moral. Para Leyman (1990, p. 123 *apud* GUIMARÃES e RIMOLI 2006, p. 180), é necessário que ele aconteça, no mínimo, mais de três vezes para que seja caracterizado o assédio moral, o que é identificado na pesquisa, já que os quesito quase sempre juntos somam 58%, deixando explícita essa ocorrência.

Já para Barreto (2003), Corrêa (2004), Hirigoyen (2002 e 2006), como não mensuraram quantidade de vezes para que a agressão seja qualificada como assédio moral, isso torna-se desnecessário para que haja sua caracterização. Desta forma, no entendimento destes autores, os resultados identificados já são considerados situações graves de assédio, em qualquer das respostas apresentadas.

Os próximos resultados tiveram por finalidade responder ao terceiro objetivo específico proposto, que é verificar o aspecto discriminatório e as implicações do assédio moral para o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores e trabalhadores, a partir de uma percepção dos mesmos.

Neste questionamento as pessoas poderiam escolher mais de uma opção para suas respostas. Na análise das implicações sobre a saúde emocional da população pesquisada, 12 pessoas responderam sentirem-se deprimidas, totalizando 20%; 12 afirmaram que ficaram humilhadas com a situação, num total de 20%; 15 sentiram-se desmotivadas, compreendendo 25%; 4 ficaram com vontade de

sair da empresa, contemplando um total de 07%; 08 responderam que perderam o interesse pelo trabalho, totalizando 13%; e outras 08 responderam que a partir do assédio moral sentiram dificuldades de realizar as atividades a elas delegadas, num total de 13%; ainda 01 pessoa escolheu outra opção, alegando está desacreditada na igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, totalizando 2%.

Esses resultados convergem com conceitos estudados dos autores Barreto (2003), Corrêa (2004), Guimarães e Rimoli (2004), Hirigoyen (2002 e 2006) de que o assédio moral pode ser considerado como um problema de saúde pública e, principalmente, que esses reflexos para o trabalhador diminuem a sua capacidade de realizar o trabalho, que emocionalmente sentir-se-ão desvalorizados, contribuindo para o desaparecimento do equilíbrio psíquico do indivíduo.

Especificamente, Corrêa (2004, p. 47), menciona que o objetivo do assediador é afastar a vítima da empresa, o que é coerente com o resultado, onde 21,58% das pessoas pesquisadas tiveram a vontade de abandonar o trabalho, o que pode ser um complicador, porque ficar desempregado, conforme afirma Santos (2004), pode contribuir para que o assediado torne-se ainda mais doente, uma vez que seu cotidiano passa a ser alterado.

Para conhecer as implicações do assédio moral sobre a saúde física do trabalhador, respondentes assinalarem mais de uma opção para suas respostas. Os resultados apresentam as seguintes informações: 10 pessoas responderam que sentem dores no corpo (cabeça, coluna, entre outros), um total de 11%; 6 mencionaram terem ausência ou demasia de sono, contemplando 11%; 5 responderam que a partir do assédio moral ficaram mais cansados por realizar as mesmas atividades, com um total de 9%; 12 afirmaram que ficaram mais nervosas, compreendendo um total de 18%; 12 responderam que tiveram sua ansiedade aumentada, com um total de 18%; 1 pessoa respondeu que se sentiu com raiva, e outra adquiriu danos psicológicos (autoestima baixa, falta de confiança na profissão etc.) totalizando 9% e outras 6 não perceberam alterações em sua saúde, num total de 21%.

Barreto (2003) alerta ainda que tais alterações no sistema nervoso podem suscitar tamanha ansiedade, que faria com que a vítima alterasse o seu sistema alimentar, causando aumento de peso ou emagrecimento exagerado, que embora não tenha sido objeto direto de estudo é pertinente ser lembrado.

Para conhecer em quais esferas da estrutura da organização o assédio moral se torna mais evidente, as pessoas pesquisadas poderiam escolher mais de uma opção para suas respostas. Os respondentes foram questionados em que nível hierárquico a situação de assédio aconteceu, se do superior imediato, ou de subordinado para superior, ou mesmo entre colegas de trabalho. São apresentados os respectivos resultados: 18 pessoas optaram pela primeira alternativa, num total de 58%; 1 respondeu a segunda opção, totalizando 3% e 12 escolheram a terceira opção, com um total de 39%.

3. CONSEQUÊNCIAS MATERIAIS DO ASSÉDIO MORAL

Uma vez abordada a conceituação do assédio moral, seus principais sujeitos envolvidos, suas principais formas de ocorrência, mostra-se fundamental a compreensão de suas principais consequências, não apenas para os trabalhadores, mas também para o próprio empregador e para a sociedade.

Segundo o trabalho de Guimaraes e Rimoli (2006), a agressão psicológica causada pelo agressor, tornou-se um problema de saúde pública. Dessa forma, foram desenvolvidas pesquisas objetivando investigar os efeitos do assédio moral, pois esta situação reduz a saúde psicológica e física de suas vítimas e afeta negativamente seu bem-estar e a eficiência de outros trabalhadores, fazendo com que ele se torne negligente, o absenteísta e conseqüentemente aumenta o número de pedido de licenças médicas e afastamentos por doenças.

Para reforçar essa ideia, Barreto (2003, p. 51 *apud* SOUTO, 2009, p. 50) esclarece que o empregado ao perceber estar sendo humilhado, sente-se “inútil, incapaz, inferior, fracassado, um lixo, um ninguém, um zero”. Esse sentimento acarreta um desestímulo, fazendo com que a vítima não responda aos estímulos de transformação de atitude, prejudicando cada vez mais o desempenho no trabalho.

Outra consequência apresentada por Souto (2009, p.51) é o desenvolvimento do perfil obsessivo, depressivo ou ansioso da vítima, refletindo negativamente no grupo social. Diante dessa realidade é difícil definir “se a causa é do próprio assediado ou do grupo social, que por algum motivo, não integrou o indivíduo a sociedade, porque ele apresenta características diversificadas dos demais membros do grupo”. O desequilíbrio emocional causa desconfiança nos demais membros do grupo, deixando dúvidas sobre capacidade laborativa da vítima.

Mas é preciso ter o entendimento que o assédio moral afeta a auto-estima, o desempenho profissional e principalmente a identidade do indivíduo. Esses fatores desencadeiam uma tensão que evolui para um quadro de estresse constante, respondendo fisiologicamente, causando desequilíbrio no organismo, gerando: depressão, ansiedade, medo e isolamento.

Segundo a observação de Barreto (2003, p.120) há dois momentos diferentes na vida do trabalhador: “um antes e outro depois de uma situação de assédio moral.” Antes do assédio no trabalho, a imagem da empresa aparece de forma positivo. A partir do quadro de humilhações, que acarreta uma série de fatores negativos, a lembrança da empresa será transformada em tristeza, incertezas e dificuldades.

Souto (2009) alerta que os distúrbios psicossomáticos, são problemas físicos que surgem em decorrência fatores psicológicos. Cansaço, nervosismo, demasia ou ausência de sono, enxaqueca, problemas digestivos, dores na coluna, gastrites, úlceras de estômago, hiper ou hipotensão arterial, doenças de pele, pequenos incômodos na saúde, vertigens, são alguns distúrbios considerados psicossomáticos.

A principal consequência do assédio moral é a perda da vontade de trabalhar e o interesse pelo trabalho, desestabiliza o lado emocional a vítima, causando o surgimento de novos distúrbios e ainda o agravamento de doenças já existentes. Os principais efeitos, das pesquisas realizadas acerca do tema são: depressão, ansiedade, agressividade, indícios de dificuldades psicossomáticas, prejuízos cognitivos, desconfiança, dificuldade de concentração, diminuição da capacidade de solucionar problemas, solidão e isolamento, deterioração das relações interpessoais, e ainda outros, que ressaltam sobremaneira todos os efeitos devastadores de uma situação de assédio moral.

Estudos como o de Hirigoyen (2006) revelam que além dos danos à vítima, há os reflexos de prejuízos também para as organizações, o Estado e a sociedade. Para as organizações percebe-se a diminuição da produtividade e da lucratividade, crescimento da rotatividade e do absenteísmo, aumento de custos com recrutamento, seleção e treinamento de novos colaboradores, pois com o funcionário adoecido devido o assédio moral, encontra-se dificuldade em atingir as metas estabelecidas, bem como, alcançar a eficiência, eficácia e efetividade.

Já os reflexos na sociedade, segundo Leymann (1996, p. 123 *apud* CORRÊA, 2004, p. 47), está evidenciado na retirada dos colaboradores do mercado de trabalho. Quando o evento ocorre em instituições públicas, deteriora-se uma esfera do trabalho, danifica a efetividade do serviço, pois a substituição do funcionário não se faz de forma dinâmica. A exclusão ou o adoecimento do trabalhador gera custos com tratamentos médicos, licenças remuneradas, e até aposentadorias antecipadas para o Estado. Assim, se na empresa o indivíduo que sofre assédio moral tenha que ser afastado é o Estado que terá que mantê-lo.

Para Oliveira (2013, p. 140) há uma relação entre os efeitos oriundos do abuso moral e a saúde da empresa. A produtividade dos trabalhadores vítimas do assédio tende a diminuir muito, se comparada aos períodos em que não eram vítimas. Eles faltavam menos ao trabalho, raramente apresentavam atestados médicos, tinham menos problemas psicológicos. A partir do momento em que são assediados são visíveis as transformações em sua vida, seja ela pessoal ou profissional.

O autor reforça que o aumento dos custos nas empresas são determinados pelas faltas por doenças, substituições e despesas processuais, esse rendimento chega a cair cerca de 60% se comparado a período que antecede ao assédio. Os custos refletem no Estado, que são oneradas devido as licenças médicas superiores à 15 dias, com os afastamentos por acidentes de trabalhos decorrentes do stress psicológicos gerados pela violência e, até mesmo, as inúmeras aposentadorias precoces, pagas pelo Instituto Nacional de Seguro Social – INSS, ou melhor, pelo contribuinte. O assédio moral se estende ao prejuízo com o custo social decorrente das situações de coação moral no trabalho.

3.1 Impacto nas vítimas

No entendimento de Ferreira (2010), o assédio moral fere a dignidade do trabalhador, atingindo direitos como a integridade física e moral, de personalidade, privacidade e intimidade, culminando por vezes em desemprego forçado, devido ao afastamento constante da vítima. Esse comportamento vai de encontro com os ideais da Constituição Brasileira em proteger a pessoa humana, degradando o ambiente do trabalho e violando o contrato e podendo gerar despedida por justa causa.

Araújo (2006) constatou que a vítima do assédio moral geralmente desenvolve um quadro de distúrbio físico ou mental, mesmo não chegando a tal ponto, o direito brasileiro reconhece os prejuízos tanto morais quanto sociais de sua personalidade.

Os danos são diversos, como elenca Lima (2015) “são imensuráveis e não se restringem à pessoa da vítima, mas traz consequências para a sua família, para seu patrimônio particular, para a empresa e para o governo.” Para a vítima, a primeira consequência é financeira e patrimonial, pois deverá ficar afastada para o tratamento de saúde, perdendo alguns adicionais ou auxílios que por ventura receba, além de gastos com os medicamentos necessários para o tratamento específico.

Barreto (2008, p. 57, *apud* LIMA, 2015) fala sobre o dano psíquico gerado pelo assédio moral, “gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada.” Dessa forma, “desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho.” Assim, um dos maiores problemas enfrentados pelas empresas são os danos psíquicos, pois fica evidente a mudança de comportamento da vítima ao ser assediada.

No encadeamento dos prejuízos causados, está o dano às relações interpessoais, de acordo com Pacheco (2007, p. 123) pois “estende-se à família e aos amigos mais próximos da vítima, afetando a todos pela angústia, humilhação, perturbações físicas e psicológicas da vítima”. O agredido passa a isolar-se, distancia-se das pessoas mais próximas, dificuldade de readaptar-se ao trabalho, chegando a romper amizades e outros tipos de relacionamento, pois causa da agressividade, da irritabilidade e das alterações de caráter da vítima incidirá em seu círculo pessoal, pois se tornará hostil, devido à pressão que padece.

Ferreira (2010, p. 49) reforça os profundos danos trazidos ao trabalhador pelo assédio moral:

Juridicamente, é importante destacar que o assédio moral é um fenômeno que compreende um complexo processo de degradação sistemática do ambiente de trabalho, debilitando paulatinamente a saúde física e mental do trabalhador. Compõe-se por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeados por humilhações verbais e psicológicas, isolamento, falta de comunicação ou comunicação hostil, além de outros artifícios a dignidade do trabalhador, produzindo como consequência um sofrimento ao trabalhador que se reflete na perda da saúde física e psicológica.

De acordo com o exposto acima, Bitencout (2010) reforça que para considerar a consolidação do dano moral é preciso observar os pré-requisitos existentes no comportamento assediador: conduta abusiva, natureza psicológica do atentado a dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta, a finalidade de exclusão, dano psíquico-emocional e o nexo causal. Para fazer jus a indenização é necessário que haja a simultaneidade dos requisitos para caracterizar o abuso direto ou ilícito.

No Brasil, mesmo não havendo lei específica, os Tribunais atuam no sentido de rescisão indireta e condenação no dever de indenizar.

3.2 Impactos na organização

A perda de qualidade do trabalho da vítima reflete diretamente nas empresas, pois ultrapassa a pessoa da vítima, causando enormes prejuízos, pois, segundo Lima (2015) manifesta-se negativamente na prestação das tarefas dos trabalhadores assediados. Há um aumento no absenteísmo, pois o assediado tende a faltar o trabalho como forma de fugir do comportamento do assediador. O empregador tende a pagar pelas substituições necessárias e as despesas pelos processos judiciais.

De acordo com Bitencourt (2010) o assédio moral é um comportamento aético tanto por parte dos chefes agressores quanto pelas empresas que insistem em mantê-los em seus quadros, pois a configuração do assédio moral se dá pela repetição e prolongamento no tempo de condutas abusivas. Embora não seja tipificado por lei, não há assédio moral da pessoa jurídica, mas há de se buscar o dano moral contra ela.

No Código Civil, art. 932, prevê-se que: “São também responsáveis pela reparação civil: (...) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. O empregador responde pelo assédio moral efetuado, ou mesmo em caso de omissão, hipótese em que a empresa não atue como forma de evitar que o assédio ocorra no ambiente de trabalho.

Dessa forma, Reis (2014) afirma que o empregador sendo o responsável por qualquer comportamento assediante ocorrido nas dependências da sua empresa,

recairá sobre ele um ônus demasiadamente pesado, quando ficar alheio a tal, e não tomar medidas apropriadas. Em julgados mais recentes, havendo a relação nexo causal, provas consistentes e o dano causado, entende-se que haverá violação de um dever do empregador quando ocorra uma hipótese de assédio moral a um trabalhador da sua empresa. Como nos casos abaixo:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 7256220125090011 (TST)
Data de publicação: 11/04/2017

Ementa: RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. TRATAMENTO DESRESPEITOSO E HUMILHANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Trata-se de hipótese na qual o Tribunal de origem, valorando fatos e provas, firmou convicção acerca da caracterização da responsabilidade civil subjetiva capaz de ensejar a reparação por danos, porquanto comprovados o evento danoso (tratamento desrespeitoso e humilhante direcionado ao reclamante por parte de superior hierárquico), a conduta culposa do empregador e o nexo de causalidade. A argumentação do reclamado de que não restou comprovado o dano, o ato ilícito e o nexo de causalidade reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cujo reexame é vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece.

O julgado seguinte tem o mesmo entendimento:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 1162007320075030087 (TST)
Data de publicação: 15/08/2016

Ementa: RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. ABUSO DO PODER DIRETIVO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O Tribunal de origem, valorando fatos e provas, firmou convicção acerca da caracterização da responsabilidade civil subjetiva capaz de ensejar a reparação por dano moral, porquanto comprovados o evento danoso (assédio moral, consubstanciado na perseguição por parte do superior hierárquico, o qual submetia o reclamante a situações constrangedoras perante os colegas de trabalho, o que atingiu a dignidade, a honra e a imagem da vítima), a conduta culposa da empregadora e o nexo de causalidade. A argumentação da reclamada de que não restou configurado e comprovado o dano e a conduta culposa da empresa reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cujo reexame é vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece.

Outra sugestão do autor é a possibilidade de pedido de transferência de setor ou afastamento da empresa quando aquele ambiente não dá condições emocionais de realizar as atividades, sem prejuízo para o autor. Para isso, o ônus de provar o desrespeito aos seus direitos fundamentais no setor em questão.

Toohey (1991, *apud* ARAÚJO, 2006) sugere que as empresas possam incentivar a gerência a reorganizar seus procedimentos de trabalho ou ambiente

social de suas companhias para evitar que o ambiente fique hostil e traga danos ao colaborador. Dessa forma, desonera também o Estado, que arca com o prejuízo formado pela grande quantidade de pessoas que se afastam do trabalho por mais de 15 dias.

3.3 Consequências para o Estado e sociedade

No que tange às consequências para o Estado e para a sociedade é o grande índice de afastamento do trabalho por doenças mentais, pois, segundo Araújo (2006) alcançou um índice de 48% dos trabalhadores afastados do trabalho pela Previdência Social por mais de 15 dias. Além da quantidade de pessoas que acabam se aposentando nesse quadro por invalidez.

Nesse sentido, reforça Lima (2015, p. 106)

Também de forma indireta, o assédio gera prejuízos ao Estado e à Sociedade, haja vista que implicará sempre numa perda de força de trabalho, aumento de acidentes de trabalho, custos com medicamentos e assistência médica, aposentadorias precoces, subsídios de desemprego, perda de impostos e outras contribuições sociais, que em nível de país representa montantes astronômicos.

O autor ainda reforça a luta pelo reconhecimento, no Brasil, do empregado afastar-se na qualidade de acidentado, por apresentar uma doença ocupacional ou aposentadoria por invalidez decorrentes do assédio moral, pois os órgãos de Previdência Social têm feito negativas nesse sentido, causando constrangimento e humilhação ao trabalhador que necessita de ajuda.

A esse propósito, Stephan (2013, *apud* LIMA, 2015, p. 107) expõe que “o assédio moral produz um efeito que contraria a sustentabilidade do crescimento econômico.” Pois o afastamento dos empregados implica na perda de força de trabalho, assistência médica, subsídios de desemprego, deixando o ônus para a sociedade por contribuir com as despesas do seguro social. Outra despesa do Estado é a prestação de saúde, assistência e previdência social, também financiada pela sociedade através dos impostos.

Entende-se, dessa forma, que o prejuízo ao particular afeta ao desequilíbrio social, pois acumulando um a um, transforma-se em um número considerável de afastamento que onera a folha de pagamento da Previdência Social, pois, somado a

isso, “todo profissional capaz, torna-se incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta.” (BARRETO, 2008, p. 42 *apud* LIMA, 2015, p. 108).

4. CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS

O assédio moral é uma agressão que fere o indivíduo psicologicamente, que fere o artigo 6º da Constituição Federal Brasileira, que prevê o direito à saúde, que deve ser garantido através de políticas sociais e econômicas para reduzir seus riscos de doença, outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção proteção e recuperação.

Lima (2015) entende que, dentro da perspectiva legal no Brasil, são criadas normas sanitárias que visam a proteção da saúde física e mental dos indivíduos. A saúde é considerada um bem jurídico extremamente valioso, pois é a partir dele que se resguarda o mais importante de todos que é a vida. Sendo assim, a gravidade dos danos à saúde da vítima pelo assédio moral no ambiente de trabalho tem consequências variadas, mesmo após ter cessado o processo de assédio, considerados danos pós-traumáticos.

4.1 Estresse

O Estresse, de acordo com a definição de Pacheco (2007) é considerado como um estado social e biológico, pois as situações sociais ou sociopsicológicas geram o estresse. Portanto, esse é o primeiro sintoma do assédio moral, pois resulta das relações interpessoais e das condições de trabalho. A vítima apresenta reações de estresse enquanto situação psicossocial.

Para complementar esse entendimento, a estudiosa Hirigoyen (2009, p.172), atesta que para conviver em um ambiente de submissão só é possível:

à custa de uma grande tensão interior, que possibilite não ficar descontente com o outro, acalmá-lo, quando está nervoso, esforçar-se para não reagir. Essa tensão é geradora de estresse. Nessa situação, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais.

Se a situação perdura ou se torna mais constante, a presença de taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instala-se de forma

crônica. A partir desse quadro, surgem os primeiros sinais de estresse: palpitações, sensação de opressão, falta de ar, fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça. Perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

Para a autora, o agressor não é atingido pelo estresse ou sofrimento interno numa relação de assédio moral, pois a culpa pelo que acontece é sempre do outro. Já nas vítimas, devido uma série de insucessos em tentativas de defesas, o que obviamente agrava a situação de estresse. O estresse não ocorre da mesma forma em todas as vítimas, varia de acordo com o potencial de cada uma em administrar situações de tensão, fazendo com que algumas sejam mais suscetíveis a desenvolvê-lo, trazendo prejuízos: moral, física e psicologicamente, diante do assédio sofrido.

Thome (2008) explica que o processo de estresse normalmente é se desenvolve em três fases: reação de alarme (apesar da constatação da inexistência de ameaça, o equilíbrio não é recuperado); etapa de resistência (o organismo tende a uma adaptação ao agente estressor.) e etapa de esgotamento (a pessoa atingida já não aguenta a pressão e tem os efeitos negativos do estresse bem desenvolvidos). A consequência para o esgotamento trazido pelo estresse é a facilitação do surgimento de doenças, especialmente as oportunistas, que se aproveitam da debilidade e baixa resistência do organismo.

Como resposta a esse estado prolongado de estresse é possível a instalação da Síndrome de Burnout, o que será conferido na sequência.

4.2 A síndrome de Burnout

De acordo com Stephan (2013) essa síndrome, composta por um conjunto de sinais ou sintomas – traduz a composição de *burn* que significa queima, e *out*, como exterior, significando que o indivíduo consome-se física e emocionalmente, apresentando um comportamento agressivo e irritadiço, configurando-se a depressão por esgotamento.

O indivíduo arremetido pela síndrome de *Burnout* chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental, conhecida como estresse laboral assistencial, estresse profissional, estresse ocupacional, síndrome de queimar-se pelo trabalho, neurose profissional, neurose

de excelência ou síndrome de esgotamento do cuidador descuidado. Essa patologia caracteriza-se pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência de trabalho estressante e excessivo. É um quadro clínico resultante da má adaptação do homem ao seu trabalho. (THOME, 2008)

Segundo Dallegrave neto (2008) a síndrome acarreta uma série de consequências para o organismo: uma fadiga constante e progressiva, dores musculares ou osteomusculares, distúrbio do sono, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais nas mulheres; já, no tocante aos sintomas psíquicos, tem-se a falta de atenção, de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, labilidade emocional, dificuldade de auto-aceitação, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia.

A síndrome de Burnout é vista como doença ocupacional, como um dos efeitos sintomáticos provenientes do assédio moral – Decreto nº 6.042 de 12 de fevereiro de 2007, inciso XII do anexo II.

4.3 A depressão

Lima (2015, p. 115) alerta que com o prolongamento do assédio moral, a vítima pode ampliar os sintomas do estresse e da síndrome de Burnout, desenvolvendo em seguida um quadro depressivo. A gravidade dos danos ocasionados à saúde da vítima de assédio moral no ambiente de trabalho resta comprovada, e num quadro tomado pela depressão o indivíduo pode vir a apresentar: tendências suicidas, hiperatividade, insônia, problemas cardíacos, síndrome do pânico, dores reumáticas persistentes, dores musculares, hipertensão e moléstias gastrointestinais. O indivíduo assediado apresenta, “apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores, sendo que a depressão em si é uma doença neurológica acompanhada de vários sintomas específicos.”.

É natural que o trabalhador deprimido tente disfarçar os sintomas em frente aos mais próximos – inclusive ao seu médico –, haja vista ter em mente o sentimento de culpa, de não estar mais com a capacidade de desenvolver suas

tarefas. O fato grave acerca da depressão é o preconceito que sofrem as pessoas acometidas por tal patologia. Como qualquer disfunção psicológica, o diagnóstico é difícil e não raras vezes um caso de depressão pode ser considerado pelos leigos – e mesmo pelos médicos – como besteira. Todavia, ela é reconhecida também como doença do trabalho a partir da identificação do nexos causal entre doença e o trabalho, com base no previsto no artigo 20, § 2º, da Lei 8.213 de 1991. (LIMA, 2015)

4.4 O Alcoolismo

Martins (2013) afirma que a Organização Mundial de Saúde (OMS) define alcoolismo como sendo o estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão do álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico, a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e, por vezes, evitar o desconforto da sua falta, sua tolerância, podendo ou não estar presente.

Dessa forma, o assédio moral nas relações de emprego é um tipo de violência que pode acarretar para o referido estado psíquico e, sob essa ótica, tem-se que a OMS o incluiu na Classificação Internacional de Doenças (CID), especificamente nos códigos: 10 (transtornos mentais e do comportamento decorrente do uso do álcool); 291 (psicose alcoólica); 303 (síndrome de dependência do álcool); e 305.0 (abuso do álcool sem dependência).

É de domínio público os malefícios causados pelo alcoolismo, motivo pelo qual não carece nesta pesquisa um aprofundamento maior sobre o assunto. Assim, mostra-se necessário compreender como o ordenamento jurídico se estruturou para enfrentar a problemática.

5. PROTEÇÃO CONTRA AO ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A temática do assédio moral no ordenamento jurídico é recente e aos poucos os direitos inerentes a proteção contra essa prática estão em desenvolvimento. De acordo com Amaral (2017) há uma dificuldade em penalizar uma o assédio, devido a subjetividade e difícil comprovação envolvidas, pois nem

sempre o dano é aparente e o nexo causal observado. O TST começou a decidir sobre o tema em 2001.

Em 2005, foi aprovado o projeto de Lei nº 4.324/2004, que regulamenta o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, escolhido o dia 02 de maio, como forma de combater este fenômeno através de atividades feitas pela Administração Pública. Existem outros projetos esperando a apreciação da Câmara, como o Projeto nº 4.742/01 para tipificar o assédio moral como um desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do empregado ou do servidor público, em razão de vínculo hierárquico laboral ou funcional. Prevê pena de detenção de três meses a um ano quando de sua prática, além de multa. Muçouçah (2014). O Projeto de Lei nº 3760/2012, proposto pelo Deputado Federal Edson Pimenta, dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

No Brasil ainda não há nenhuma lei específica que trate o assédio moral nas relações privadas, sendo necessário usar outros mecanismos para tratar do assunto. O que se existe no País são leis federais que fazem remissão ao assédio moral no ambiente de trabalho, como, por exemplo, a Lei nº 11.948/2009, que proíbe a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes tenham sido condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

No âmbito estadual e municipal também há projetos voltados para o assédio moral na administração pública. O Estado do Rio de Janeiro aprovou a Lei nº 3.921 de agosto de 2002 a fim de combater o fato.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Na esfera municipal, destaca-se a legislação da cidade de Iracemápolis (SP), Lei nº 1.163/2000, como destaca o artigo primeiro e seu parágrafo único, que

trata das penalidades administrativas caso comprovado o assédio: Advertência, Suspensão, e Demissão.

Existe ainda a necessidade de ampliar a legislação a respeito da matéria, para um combate mais intensivo a fim de prevenir o assédio e não somente remediar os casos já existentes. Nos projetos de lei regulamentados ou proposto, há uma preocupação em observar atos repetitivos, para melhor identificar a violência do que simplesmente considerar a subjetividade da vítima.

Levando essa questão da responsabilidade do empregador para o assédio moral, o desembargador do TRT da 24ª Região, Francisco das Chagas Lima Filho (2009, p.108), traz o assunto em sua obra “O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador”, desta maneira:

Ao deixar de adotar as medidas ou providências preventivas e até mesmo repressivas contra o maltrato, o empregador deve ser responsabilizado pela sua omissão, pois se os danos foram causados por um processo de assédio moral levado a efeito por quem agiu como seu preposto, e, portanto, em seu nome, deve por eles responder, na medida em que é o empresário quem responde pelos riscos do empreendimento (art. 2º da CLT), inclusive pela integridade física, psicomental e moral de seus empregados.

O Ministro do TST, Alexandre Agra Belmonte, considera o direito da personalidade, com o tratamento digno, portanto, o assédio moral configura um comportamento reiterado e abusivo, que destina-se a constranger o empregado para usá-lo ou fragiliza-lo de alguma maneira. Dessa forma, os danos morais trabalhistas abrangem desde as ofensas aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou intelectuais decorrentes da relação de trabalho, suscetíveis de gerar padecimentos sentimentais. O dano moral trabalhista objetiva e subjetiva são condutas de violência não devem ser aceitas no ambiente de trabalho e necessita de alguma forma de reparação.

Existem casos de julgados no Brasil que condenaram empresas a indenizarem suas vítimas pelo dano sofrido pelas agressões de assédio. No Tribunal Superior do Trabalho, são encontradas jurisprudências em inúmeros acórdãos sobre o assédio moral, dos mais variados tipos de violência no ambiente de trabalho.

A partir do exposto, percebe-se que o assédio moral é preocupa todos os âmbitos da sociedade, principalmente na seara trabalhista, servindo para embasar futuros julgados, e também para alertar os casos bárbaros que acontecem todos os dias no país.

É necessário ocorrer um avanço mais célere no ordenamento jurídico brasileiro para coibir ações violentas, e assim transformar o ambiente de trabalho em um local de harmonia e realizações profissionais.

6 CONCLUSÃO

No trabalho desenvolvido restou demonstrado que o assédio moral nas relações de trabalho, apesar de ser uma prática antiga, é um tema que vem ganhando destaque recente, pelos prejuízos causados para além da vítima em potencial, pois seus reflexos atingem a organização a que o trabalhador está vinculado ao Estado e a sociedade como um todo.

Foi discutido também o que é preciso para a configuração do panorama de assédio, pois é preciso ter um nexo causal entre os danos e a agressão sofrida constantemente na esfera laboral. Não basta simplesmente conviver no ambiente hostil, é preciso que ele seja constante, cause danos, e a vítima ainda precisa juntar todos os elementos para conseguir sair desse ciclo e possa buscar ser ressarcida do mal a si causado.

O assédio moral não respeita a consolidação dos direitos fundamentais e fere os princípios da dignidade humana, além de outros direitos fundamentais do homem, como o direito à vida, à liberdade, à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade, ao decoro, ao lazer e à associação.

Através desse trabalho percebe-se que a lei brasileira em todas as esferas ainda não contempla o direito contra o assédio moral e não há uma segurança jurídica quando a vítima busca reparar o dano sofrido no ambiente de trabalho e sofre cada vez mais com os danos decorrentes do assédio sofrido.

É preciso haver maiores estudos e discussões acerca do tema, para que seja ampliado o direito dos trabalhadores serem resguardados e não precise trabalhar sob pressão, quando só está no emprego para garantir sua sobrevivência e de sua família.

REFERÊNCIAS

AGUILAR, N. L. de. **Assédio moral na relação de emprego e seus aspectos jurídicos**. Conteúdo Jurídico, Brasília/DF: 04 jan. 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.57790>>. Acesso em: 14 ago. 2018.

AMARAL, L. B. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**. Uberlândia, 2017.

ARAÚJO, A. R. **O Assédio moral organizacional**. Tese de mestrado. PUC/SP, São Paulo, 2006.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2003.

BRASIL. 2004. **Projeto de Lei Nº 4.326/2004**. Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências.

BITENCOURT, S. **O poder diretivo do empregador X assédio moral**: uma visão jurisprudencial sobre o problema. Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2010.

CAERN. 2013. **A Companhia**. Disponível em: <<http://www.caern.rn.gov.br/Conteudo.asp?TRAN=ITEM&TARG=496&ACT=&PAGE=0&PARM=&LBL=A+Caern>> Acesso em 25/08/2018

CASTRO, C. R. C. de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012

CORRÊA, A. M. H. **O assédio moral na trajetória profissional das mulheres gerentes**: evidências nas histórias de vida, 2004, 184p. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdades de Ciências Econômicas, Belo Horizonte-MG. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/artigos/3956.pdf>>. Acessado em 26/08/2018.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: Ltr. 2014.

COSTA, A. C. R. O ressarcimento dos danos decorrentes do assédio moral ao abrigo dos regimes das contingências profissionais. Caderno: **Jurisdição Trabalho e da Empresa**: O Assédio no Trabalho. Coimbra Editora, 2014.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2ª ad. Campinas: Russel Editores, 2010.

FERREIRA, M. C. C. **Assédio Moral e a reparação da dignidade do trabalhador**. Dissertação em mestrado em Direito Público. Universidade Federal de Uberlândia. 2012

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. 167 p.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. **“Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho**: uma síndrome psicossocial multidimensional. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Campinas(SP), volume 22, páginas 183-192, maio-agosto/2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf> >. Acessado em 26/08/2018.

HIRIGOYEN, M. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano; tradução de Maria Helena Kuhner.- 11ªed. – Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2009.

_____. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, Brasil, 2006.

LEYMANN, H. **The contend and development of mobbing at work**. European Journal of work and organizational psychology, v. 5, n. 2, p. 165-186, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 2. ed. rev., aum. e atual. São Paulo: Ltr, 2002.

LIMA, E. M. **O assédio moral nas relações de trabalho**: um estudo sob a ótica da proteção dos direitos fundamentais. Tese de Mestrado. Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba/SP, 2015.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, S. P. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MUÇOUÇAH, R. de A. O. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho** – 2.ed. – São Paulo: LT, 2014.

OLIVEIRA, E. S. de. **Assédio Moral**: Sujeitos, Danos à Saúde e Legislação. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95638/2013_oliveira_euler_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 28/07/2018.

PACHECO, M. G. de R. **O assédio moral no trabalho** – o elo mais fraco; Coimbra: Almeida S/A, 2007.

PINTO, R. M. C. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. (Tese – Mestrado em Direito do Trabalho). Programa de Pós-graduação em Direito. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUCMG, Belo Horizonte, 2011.

PRATA, M. R. **Assédio moral e assédio sexual**: noções distintivas. JusNavigandi, Teresina, ano 15, n. 2477, 13 abr. 2010. Disponível em:<<http://jus.uol.com.br/revista/texto/14675>>. Acesso em: 7 abr. 2011.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REIS, J. P. (Coordenador). **Jurisdição Trabalho e da Empresa**. Coleção Formação Inicial: O Assédio no Trabalho. Centro de Estudos Jurídicos, 2014.

SANTOS, A. A. **Assédio moral nas empresas públicas ou privadas e a posição do trabalhador**: a aceitação do assédio moral ou enfrentamento do desemprego. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, v. 12, n. 12, 12 páginas, agosto/2004. Disponível em: <<http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/anais/andrea%20aparecida%20dos20santos.pdf>>. Acessado em 28/08/2018.

SCHMIDT, M. H. F. de M. **O assédio moral no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência, a. 27, n. 47, jan./jun. 2002, p. 227.

SOUTO, K. G. S. **Assédio moral no trabalho, práticas e consequências**: um estudo de caso nas empresas do ramo de confecções associadas à Câmara de Dirigentes Lojistas de Montes Claros. Faculdade Santo Agostinho. Montes Claros – MG, 2009

STEPHAN, C. C. **O princípio constitucional da dignidade o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

TEIXEIRA, J. L. V. **O assédio moral no trabalho**: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

THOME, C. F. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

TOLFO, S. R; OLIVEIRA, R. T. **Assédio moral no trabalho**: características e intervenções /organizadores Suzana da Rosa Tolfo e Renato Tocchetto de Oliveira.– Florianópolis, SC: Lagoa, 2015.