

PEDRO HENRIQUE MELO SOUZA

**O ASSÉDIO MORAL PRESENTE NA RELAÇÃO TRABALHISTA EM
GRANDES EMPRESAS: metas abusivas**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA
2020

PEDRO HENRIQUE MELO SOUZA

**O ASSÉDIO MORAL PRESENTE NA RELAÇÃO TRABALHISTA EM
GRANDES EMPRESAS: metas abusivas**

Projeto de monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da Professora Mestre Evellyn Thiciane Macedo Coelho.

ANÁPOLIS – 2020

PEDRO HENRIQUE MELO SOUZA

**O ASSÉDIO MORAL PRESENTE NA RELAÇÃO TRABALHISTA EM
GRANDES EMPRESAS: metas abusivas**

Anápolis, _____ de _____ de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Dedico este trabalho de conclusão da graduação aos meus pais, irmã, e amigos que de muitas formas me incentivaram e ajudaram para que fosse possível a concretização deste trabalho.

Agradeço a Deus, primeiramente, por ter me dado sabedoria e a força necessária para que fosse formulado o trabalho referente a um tema tão delicado e degradante presente nas relações trabalhistas; aos meus pais, que por diversas vezes me disseram palavras de força e incentivo que não me deixaram fraquejar ao longo dessa jornada; a minha namorada pela paciência e compreensão nos momentos em que a minha presença não era possível; a minha orientadora Evellyn Thiciane, por ter compartilhado toda sua sabedoria comigo para o desenvolvimento desta monografia, pela sua disposição em me orientar por inúmeras vezes, bem como toda sua dedicação a sua honrável carreira que tornou possível a conclusão desta monografia.

RESUMO

A presente monografia visa tratar sobre o assédio moral presente nas relações trabalhistas, retrocedendo aos primórdios das civilizações (gregas, egípcias e romanas), onde surgiram as primeiras relações entre poder e hierarquia e se arrastando sobre os dias atuais, uma vez que, ainda persistem relatos desse tipo abuso. Por se tratar de um direito trabalhista, a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 483, elenca um rol exemplificativo de situações capazes de ensejar a rescisão indireta, desta forma a Justiça tem entendido que a prática de atos de assédio ou discriminação é passível de tal rescisão. O tema apresentado aborda sobre as modalidades de assédio moral e a forma como são praticados pelos empregadores. Decorrente ao fato, vale ressaltar também, as situações vexatórias as quais são submetidas os trabalhadores, afim de que metas de produtividade sejam batidas. Como consequência do assédio moral, a sanidade mental do trabalhador é colocada em risco, sendo que, é exposta a pressão psicológica, ameaças, xingamentos, abusos físicos e em casos extremos, até mesmo o suicídio. Ao tratarmos deste assunto delicado e sério, analisaremos a eficácia nos meios de provas do assédio moral, e também as possíveis formas de prevenção. Diante o exposto, veremos como a legislação brasileira, o Ministério Público e uma breve análise dos Direitos Humanos, se portam perante esta situação degradante que é o assédio moral.

Palavras-chave: Assédio. Moral.Trabalhista.Danos Físicos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – PRIMÓRDIOS DO ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO	02
1.1 – Problemas antigos, interesse recente	02
1.2 – Antecedentes históricos do assédio moral	03
1.3 – Modalidades de assédio moral	06
CAPÍTULO II – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	13
2.1 – Danos físicos e psicológicos	13
2.2 – Formas de prevenção	16
2.3 – Meios de provas do assédio moral	21
CAPÍTULO III – DIREITOS RESGUARDADOS PERANTE A LEI	24
3.1 – O assédio moral visto pela legislação brasileira	24
3.1.2 – O assédio moral abordado pela OIT	28
3.2 – A atuação do Ministério Público do Trabalho	30
3.3 – Uma análise sob a perspectiva dos Direitos Humanos	31
CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações trabalhistas é um tema de grande relevância para a sociedade, por se tratar de uma prática abusiva e degradante ao trabalhador, tem ganhado a cada dia que passa mais espaço no ordenamento jurídico.

Vale ressaltar, que o assédio moral lesa diretamente um dos pilares da nossa Constituição Federal, o princípio da dignidade da pessoa humana, e não deve ser mantido de forma silenciosa, pois traz grandes consequências para a vítima e para a sociedade.

O assédio moral está ligado à humanidade desde os primórdios, podemos dizer que ele caminha junto com o homem desde as primeiras relações de trabalho e encontra-se na atualidade. Na maior parte das vezes o assédio se apresenta de forma silenciosa, mas causando graves consequências para a vítima. O presente trabalho será pautado a estudar a ocorrência do fenômeno assédio moral nas relações de trabalho.

Será abordada acerca das consequências do assédio moral a vítima, bem como os danos físicos e psicológicos. Também traremos formas de prevenção para inibir tal ato ilícito, e os meios de provas para aqueles que sofrem desse mal.

Ademais, será feita uma abordagem sobre como o assédio moral é visto perante a lei, expondo um pouco sobre as Leis já vigentes e Projetos de Lei que buscam resguardar os direitos dos trabalhadores. Também será mostrado como o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho se portam diante do tema.

CAPÍTULO I – PRIMÓRDIOS DO ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO

O assédio moral está ligado à humanidade desde os primórdios, podemos dizer que ele caminha junto com o homem desde as primeiras relações de trabalho e encontra-se na atualidade. Na maior parte das vezes o assédio se apresenta de forma silenciosa, mas causando graves conseqüências para a vítima. O presente trabalho será pautado a estudar a ocorrência do fenômeno assédio moral nas relações de trabalho.

1.1 – Problemas antigos, interesse recente

Segundo Fernanda de Carvalho Soares e Bento Herculano Duarte(2014), o assédio moral por muitos anos esteve presente nas relações sociais, um fenômeno com o qual o homem conviveu de forma silenciosa até meados da década de 1980. Tal fenômeno tem chamado a atenção de profissionais como juristas, médicos, psicólogos e da sociedade em geral, tornando-se algo habitual no mundo contemporâneo, tendo em vista que, só agora começa a ser entendido pelo trabalhador como violência moral no trabalho. Configura-se como uma forma de violência cruel e degradante, acarretando nas vítimas sérias seqüelas, tanto físicas quanto psicológicas, podendo ser desenvolvido um quadro de depressão, e até mesmo, em casos extremos, o suicídio. A expressão é usada para denominar a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função.

Sua inclusão no mundo jurídico é recente, no que pese o fato que tem ocorrido há anos, visto que a velha empresa é pautada na competitividade, centrada

no poder diretivo, na hierarquia e na subordinação de empregados. Na atualidade, o assédio moral tem sido utilizado, principalmente, como forma de pressionar os trabalhadores a atingirem metas, o que tem cada vez mais levado a consequências terríveis para os que são submetidos a esse tipo de agressão, além de ter gerado um aumento na demanda de ações que pleiteiam a reparação de danos morais decorrente dessa conduta ilícita (SOARES; HERCULANO, 2014).

Essa realidade, caracterizada pela competitividade empresarial a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, pelo excesso de oferta de mão de obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui cenário perfeito para a disseminação do assédio moral. Nesse contexto, práticas de assédio moral são deflagradas por meio de condutas abusivas que, “[...] por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 02).

No Brasil, o assédio moral passou a ser relevante juridicamente desde 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003).

De fato, o enorme interesse despertado sobre o tema, na contemporaneidade, se revela na imensa quantidade de publicações destinadas ao esclarecimento e estudo da matéria.

A própria Organização Internacional do Trabalho – OIT, em seus periódicos mais recentes, tem reservado grande espaço para a análise deste complexo fenômeno que pulula em diversos países.

Independentemente disso, vale salientar que a própria preocupação mundial com o problema é por si só, um grande sinal de sua importância, uma vez que mostra que a atenção dos juslaboralistas modernos não se resume ao conteúdo patrimonializado da relação trabalhista, mas sim a uma efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nesta “elétrica” relação jurídica (LEÃO LUIZA, 2019).

1.2 – Antecedentes históricos do assédio moral

Levando em consideração o ponto inicial dos estudos a respeito do assédio moral, retroagimos a séculos passados, nas civilizações gregas, romanas e egípcias, onde surgiu às primeiras relações entre poder e hierarquia, e a propriedade privada, momento em que o homem passou a ser explorado pelo homem e o trabalho passou a significar tortura, mais conhecido como escravidão. Todo trabalho considerado vergonhoso e pesado era depositado nas mãos dos escravos, seres que eram considerados como inferiores, tratados como objetos e submetidos a condições vexatórias.

Barros (2005, p. 51) ensina que, "[...] por ser o escravo considerado como uma mercadoria que poderia ser negociada fazia parte do patrimônio do seu dono, sendo tratado como coisa. Assim, era-lhe negada a condição de sujeito de direito".

Os babilônicos foram os primeiros povos a tratar dos problemas relativos ao trabalho. O Código de Hamurabi regulamentou a escravidão e a aprendizagem profissional, trouxe as primeiras ideias, ainda que superficialmente, de salário mínimo e de repouso a serem reconhecidos ao trabalhador. O trabalho, entre os babilônicos, estava nas mãos de pessoas que eram tornadas escravas, como modo de pagamento de dívidas. O escravo babilônico não perdia totalmente sua condição de pessoa; era outra pessoa, mais frágil, que tinha a função de auxiliar ou mesmo substituir seu dono na missão de batalhar pelo sustento (CHIARELLI, 2005).

Logo após, já na Idade Média, momento em que houve um fervor religioso dos medievais, a nobreza oferecia ao clero a redenção à fé, como o único caminho para que alcançassem os céus, já que eram considerados os intermédios entre os súditos e Deus. Desta forma, o trabalho deixou de ser vergonhoso e passou ao status de rendição e assim a nobreza mantinha todos submissos as suas vontades.

Ao prosseguirmos com a análise histórica, chegamos à fase da revolução industrial, que teve início de maneira pioneira na Inglaterra, no século XVIII, e que se espalhou pelo mundo causando grandes transformações nas relações de trabalho e no sistema de produção. Com isso houve o surgimento da indústria e consolidou o processo de formação do capitalismo.

Chiarelli (2006) ensina que a Revolução Industrial foi estopim de três mudanças que ocorreram concomitantemente: a primeira foi à introdução da máquina e a eletricidade, tendo como combustíveis o petróleo e o carvão, o que fez que em boa parte a mão de obra fosse dispensada, pois não necessitava mais dela para mover-se e produzir; a segunda, os ideais burgueses foram conquistados, com vistas a inseri-los nos centros decisórios por meio da democracia e seus ideais de igualdade meramente formais; a terceira, a padronização da produção, primando-se pela quantidade produzida, estabelecendo novos vínculos, a partir da configuração do emprego e o surgimento do salário, alterando o formato da produção, decorrendo com isso a sociedade laboral.

Com a invenção da máquina a vapor, o trabalho manual do homem foi poupado, não sendo mais necessários vários homens com a mão de obra especializada para a produção de uma mercadoria, pois apenas um único trabalhador manuseando as máquinas conseguiria fazer todo o processo sozinho, fato que desencadeou a queda dos salários dos trabalhadores, já que não eram mais necessários de funcionários com habilidades manuais(HOBSBAWM, 2014).

Além do salário baixíssimo, os trabalhadores eram expostos a carga de trabalho excessivo, onde uma jornada diária poderia chegar a até 16h consecutivas e com intervalo de 30 minutos para almoço. Mulheres e crianças também faziam o serviço pesado e ganhava muito pouco, a jornada de trabalho variava de 14 a 16 horas diárias para as mulheres, e de 10 a 12 horas por dia para as crianças. Os trabalhadores que não suportassem a jornada de trabalho eram substituídos por outros, sem ao menos que seus direitos fossem resguardados por leis trabalhistas no tempo vigente. A revolução industrial trouxe riqueza para os burgueses, porém, os trabalhadores viviam na miséria (HOBSBAWM, 2014).

Segadas Vianna informa que, com a ideia de que “[...] quem diz contratual diz justo [...]”, advinda da Revolução Industrial, permitia-se que a liberdade se transformasse em mera abstração, “[...] com a concentração das massas operárias sob o jugo do capital empregado nas grandes explorações com unidade de comando[...]” (2000, p. 34). Com isso, uma nova forma de escravidão se

descortinava, “[...] com o crescimento das forças dos privilegiados da fortuna e a servidão e a opressão dos mais débeis”:

Entregue à sua fraqueza, abandonado pelo Estado, que o largava à sua própria sorte, apenas lhe afirmando que era livre, o operário não passava de um simples meio de produção. O trabalhador, na sua dignidade fundamental de pessoa humana, não interessava ou não preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada além do máximo da resistência normal do indivíduo (2000, p.34).

Analisando a linha histórica e o fim da escravidão, podemos ver que não houve uma substancial mudança do antigo modelo existente, uma vez que, ainda persistem relatos de maus tratos, exposição a situações degradantes e até mesmo assédio sexual.

1.3 – Modalidades de assédio moral

Antes de adentrarmos a fundo nas modalidades de assédio moral, é importante ressaltar que tudo se inicia por intermédio do terror psicológico. No entanto, estabelecer uma seqüência típica de fatos no decorrer de um processo de terror psicológico no trabalho, desde o início até seu desfecho, é tarefa árdua, sobretudo em razão das peculiaridades do assediador, das vítimas, do meio e contexto no qual o assédio se desenvolve, assim como o modelo organizacional no qual o processo se insere.

Como ressalta Rosemari Pedrotti de Ávila, 2015,(*apud*, Leymann, 2000, p.36-37),em suas investigações, observou que o curso do psicoterror no trabalho apresenta uma seqüência típica de cinco fases que se repetem em diferentes casos de psicoterror:

A primeira fase é a dos incidentes críticos, ou seja, a fase em que a situação desencadeante do assédio moral está somente na esfera do conflito, uma bronca, um desacordo entre pessoas, que em um determinado momento adquire maior proporção. Um conflito que de início era pontual começa a crescer. Essa primeira fase costuma durar pouco tempo, e por si só não constitui propriamente assédio moral. A segunda é a fase da estigmatização. O assédio pode conter comportamentos que, em outro contexto, não representariam necessariamente agressão, nem intuito de excluir ou expulsar alguém. Entretanto, essa fase do assédio se desenvolve mediante comportamentos repetidos, por um longo período de tempo e com

propósitos hostis, e pode ser utilizado para estigmatizar alguém no grupo. Tais condutas apresentam uma intencionalidade perversa de prejudicar o outro, castigá-lo, miná-lo psicologicamente, utilizando para isso um tipo de manipulação agressiva. A terceira é a fase da intervenção da empresa. É quando a direção da empresa toma conhecimento do conflito. O incidente, então, se transforma no caso de X, sendo que X é sempre a vítima assediada, não o agressor. Por causa do processo anterior de estigmatização da vítima, é mais fácil situar a responsabilidade nela do que no agressor. A gestão tende a aceitar e assumir os preconceitos produzidos pelas fases anteriores. Some-se a isso sua natural tendência a terminar rapidamente com o problema (normalmente a pessoa assediada). Isso resulta, na maioria das vezes, em violação dos direitos fundamentais da vítima, que se vê maltratada e estigmatizada. Entra, então, em funcionamento o mecanismo conhecido como erro fundamental de atribuição, no qual os colegas e a gestão tendem a criar explicações baseadas nas características individuais da vítima e não em fatores organizacionais e de má gestão. A quarta é a fase dos diagnósticos incorretos. [...] se a vítima busca ajuda especializada em psicólogos e psiquiatras, há um grande risco de que esses profissionais venham a interpretar de forma equivocados a situação, pois, muitas vezes, não há formação suficiente para investigar situações sociais que se originam na própria organização em que o paciente trabalha [...]. A quinta fase descrita por Leymann (2000) é a exclusão da vida laboral, [...] essa última fase culmina com a vítima abandonando seu emprego, muito provavelmente após ter passado por vários e prolongados períodos de licença. Não podendo resistir ao assédio, desassistidas por seu empregador, mal diagnosticadas pelo psicólogo ou psiquiatra, isoladas profissional e socialmente e vendendo-se sem outra opção profissional internamente, decidem pedir demissão [...]. Alguns sofrem o agravamento do problema, dentro e fora da empresa. Nos casos mais extremos, as vítimas podem chegar ao suicídio.

O assédio moral pode ser identificado por outras nomenclaturas, onde todas, em sua essência, visam reduzir a dignidade da pessoa humana, seja expondo-a ao ridículo, seja humilhando-a.

Os conceitos de personalidade, dignidade, liberdade, se completam na luta contra o assédio moral e na busca pelo emprego pleno.

Vejamos definição feita pelo jurista Rainer Jerônimo Roweder:

Apesar de todo o aparato de normas e princípios que visam proteger e proporcionar ao trabalhador condições dignas, o mundo encontra-se em constante evolução. As relações encontram-se cada vez mais dinâmicas em decorrência da globalização influenciando no modo de produção e conseqüentemente nas relações de trabalho. Neste contexto, surge o assédio moral que é fruto da sociedade moderna e é produto da política neoliberal e da globalização.

Manifesta-se de diversas maneiras e em diversos ambientes, principalmente no ambiente de trabalho (2013, p.01).

O Direito do Trabalho é um direito social e é uma das ferramentas que devem proporcionar a dignidade da pessoa humana, neste sentido ensina Pedro Lenza (2010,*online*):

Trata-se, sem dúvida, de importante instrumento para implementar e assegurar a todos uma existência digna, conforme estabelece o art. 170, *caput*. O Estado deve fomentar uma política econômica não recessiva, tanto que, dentre os princípios da ordem econômica, destaca-se a busca do pleno emprego (art. 170, VIII).

A ordem econômica busca condições plenas de emprego e isso vai ao encontro de condições dignas de trabalho, o que, aliás, faz parte dos princípios fundamentais e está insculpido no primeiro artigo da nossa Constituição Federal, art 1º, III, tamanha a sua importância.

Como visto, a Constituição Federal de 1988 traz em seu bojo os princípios e garantias mínimas dos trabalhadores, no entanto, para que estes tenham sua dignidade respeitada precisamos de constante acompanhamento e evolução legislativa, pois conforme exposto pelo jurista Rainer Jerônimo Roweder, citação acima, no mundo moderno globalizado as coisas estão em constante contato e modificação, influenciando as relações de trabalho (2013).

As variantes desse tipo de crime são: o mobbing, o bullying e o stalking. Cada um com suas particularidades.

O mobbing transmite a idéia de tumulto, confusão, caracteriza como um padrão de relacionamento hostil direcionado de forma sistemática, por uma ou mais pessoas a um indivíduo. Para que o mobbing seja configurado, tais ações hostis e vexatórias têm que ocorrer com frequência, durante um longo período de tempo e devido a sua presença constante contribuir para a degradação da saúde física, psicológica e social da pessoa em questão. É um fenômeno duradouro, sistemático, com um propósito de lesar a pessoa ao ponto de abandonar o seu posto de trabalho (HIRIGOYEN, 2005).

Já o termo bullying, segundo a autora, é um pouco mais amplo que o mobbing. O verbo bull em inglês significa tratar com desumanidade, com grosseria; e bully é a pessoa grosseira e tirânica, que ataca os mais fracos. Bullying vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas, ou seja, refere-se mais à violência individual do que à violência organizacional, originária majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o mobbing é mais um fenômeno social (HIRIGOYEN, 2005).

O stalking implica em atos que um determinado sujeito pratica invadindo a intimidade da vítima, coagindo, marcando presença, exercendo certa influência em seu emocional e, até mesmo, restringindo sua liberdade. O stalker age de diversas maneiras, sendo sua conduta marcada pela característica da repetição, insistência. A vítima se vê coagida por diversos tipos de atitudes como: ligações telefônicas, perseguição, mensagens, e-mails, presentes, permanência em locais de sua rotina, permanência em lugares por onde passa freqüentemente, etc (JESUS, 2010).

Os tipos de assédio moral são verificados de acordo com a procedência dos ataques. Distingue-se aquele tipo proveniente de um empregador, daquele que vem de um colega com relação a outro de igual hierarquia, daqueles que partem de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. Dentre as modalidades de assédio moral, temos:

Vertical descendente que, são atos perversos praticados por superiores hierárquicos contra seus subordinados. É a situação mais habitual. Trata-se de um comportamento no qual a pessoa que detém o poder de comando busca delimitar o espaço desse poder. Por meio de atos de depreciação, falsas acusações, insultos e ofensas, atingem a dignidade, a identidade e a saúde do trabalhador, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p.45).

Para Ávila (2008) existem duas motivações do assédio descendente: estratégia ou abuso de poder. O mobbing estratégico é aquele planejado pela empresa para levar o empregado incômodo a pedir demissão, trazendo, com isso, a redução de funcionários, a contenção de custos, sem muitos prejuízos para empresa. Já o mobbing por abuso de poder, conhecido também como bullying, é aquele pelo qual o superior hierárquico usa arbitrariamente do seu poder de mando.

Alkimin (2005, p. 63) salienta que "[...] o assédio moral cometido pelo empregador ou superior hierárquico implica descumprimento da obrigação contratual e geral do respeito à dignidade da pessoa do trabalhador [...]". Assim, deve abster-se dessa prática, sob pena de o empregado buscar como proteção jurídica a despedida indireta, nos termos do art. 483 da CLT, que diz: "Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...] e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama".

Ainda, os estudos apontam a existência da modalidade do assédio vertical ascendente que, são atos praticados contra um superior hierárquico, sendo um típico caso de violência psicológica perpetrada por um ou vários subordinados. É uma espécie bem mais rara, porém, embora sua insignificância estatística, não deixa de ser cruel e degradante.

Geralmente, iniciam-se quando alguém de fora é introduzido na empresa em um cargo superior, seja porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre seu comando, seja porque o cargo é desejado por algum deles (GUIMARÃES, 2006).

Ainda que seja mais difícil de visualizar na prática, pode-se visualizá-lo em momentos em que um empregado sabe de alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior hierárquico e a utiliza como meio de chantagem para benefício próprio (faltar injustificadamente, pedir aumento de salário, etc.)

Em análise prática da situação, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais posicionou da seguinte forma:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedor, humilhante ou abusivo, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do

preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil (MINAS GERAIS, TRT-3, 2013).

A violência pode ser ainda deflagrada quando um colega é promovido sem que previamente os demais trabalhadores tenham sido consultados e não estão de acordo com a promoção, ou quando a nova função de chefia implica méritos que os subordinados supõem que o promovido não possui para desempenhá-la. O empregado, como obrigação de não fazer, deve evitar práticas que tornem o ambiente degradante, que violem a dignidade da pessoa humana, configuradoras de assédio moral em qualquer nível (ALKIMIN, 2005). Do contrário, estará sujeito às prescrições do art. 482, alínea k, da CLT, sem prejuízo da reparação por dano moral, de incumbência do empregador. Que diz:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

k) - ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Também, visto como forma de assédio, o tipo horizontal é verificado entre colegas com mesmo nível hierárquico. Existem vários motivos que poderão acarretar tal violência, dentre eles: busca de uma promoção, intolerância religiosa, ética, política, discriminação sexual, dentre outros.

A hostilização entre colegas decorre de conflitos provocados por motivos pessoais como atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual.

Também é desencadeado esse tipo de perversão moral pela competitividade. A empresa, no intuito de estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, estimula a competitividade perversa entre colegas, propulsora de práticas individualistas que interferem na organização do trabalho, prejudicando o bom relacionamento e o coleguismo (ALKIMIN, 2005).

Guedes (2003, p. 36) aduz que:

[...] a vítima pode ser atacada de modo individual ou coletivo e destaca os freqüentes casos de humilhação e assédio moral por motivos de racismo e xenofobia sofridos pela população nortista e nordestina que emigra para as regiões Sul e Sudeste em busca de emprego.

Sem dúvida, o assédio moral cometido nessas condições agride os direitos de personalidade e a dignidade do empregado assediado. Nesse norte, o empregado assediador deve responder por perdas e danos por sua conduta antissocial e ilícita, além de se sujeitar ao poder de disciplina do empregador que poderá aplicar a despedida por justa causa, do art. 482, alínea b e j, da CLT, que diz:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Além disso, em caso de omissão, a empresa poderá responder por danos morais devido à responsabilidade objetiva do empregador, que é aquela que independe de culpa. Nesse sentido, leva-se também em consideração a teoria do risco criado, ou seja, o empregador deverá responder por todos os danos do seu empreendimento (ÁVILA, 2008).

CAPÍTULO II – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo, iremos abordar acerca das consequências do assédio moral a vítima, bem como os danos físicos e psicológicos. Também traremos formas de prevenção para inibir tal ato ilícito, e os meios de provas para aqueles que sofrem desse mal.

2.1 Danos físicos e psicológicos

O assédio moral, como já abordado no presente texto, acarreta graves danos às vítimas, tanto físicos, quanto psicológicos, que podem ser avassaladores na vida do assediado. Uma série de fatores, tais como: a globalização econômica predatória, pautada na competitividade agressiva e, visando somente à produção e lucros, impulsiona sobre os trabalhadores a opressão, por meio do medo e ameaça, criando um clima de terror psicológico no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a psicóloga francesa Hirigoyen (2002, p.17), conceitua:

O assédio moral no trabalho é definido como 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.

Trata-se, portanto, de uma conduta contrária à moral e ao próprio ordenamento constitucional, que se instala no local de trabalho de forma gradativa, agregando consigo dois elementos, representado pelo abuso de poder e pela manipulação. O assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, agredindo seus direitos de personalidade, afastando a vítima do emprego, gerando, muitas vezes, o desemprego forçado.

Conforme conceito da autora, podemos dizer que, tais atitudes aterrorizam o empregado, acarretando prejuízo para ambas as partes, empregado e

empregador, visto que, em alguns casos há a necessidade de afastamento das suas atividades profissionais.

A autora Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 83) esclarece alguns pontos primordiais sobre o tema:

A vítima injustamente atingida em sua dignidade e personalidade de homem e trabalhador suporta significativas perdas, passando a viver no ambiente de trabalho tenso e hostil, em constante estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, stress, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, comprometendo sua vida pessoal, profissional, familiar e social.

[...]

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

Os estudos realizados por Hirigoyen (2005) revelam que, inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são: o estresse, a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos, ao estresse pós-traumático (desilusão e reativação das feridas). Além desses sintomas, predominam nos quadros de assédio moral sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, com modificações psíquicas, como neurose traumática, paranóia e psicose.

Os efeitos destrutivos que a humilhação no trabalho provocam não se limitam ao aspecto psíquico. Os resultados do levantamento feito por Hirigoyen (2005) revelam que distúrbios psicossomáticos dos mais variados foram encontrados em 52% dos casos.

Para Leymann (2000)¹, o estresse psicológico pode ser um perigoso tipo de estresse social que pode provocar uma série de efeitos negativos, tais

¹Thus, my use of the terminology implies that stress is the term always used for the reaction to a stimulus, referred to as a stressor. The reaction is seen as always being of biological nature with psychic effects which may be responsible for changes in behavior (how situations are appraised, how they are dealt with, etc). In the context of this theory, the logical conclusion is that, for example, very poor psychosocial conditions at workplaces may result in biological stress reactions, measurable by the adrenaline production in the body. This in turn can stimulate feelings of frustration. Through

como:reações biológicas e psíquicas. Para o autor, o estresse é uma reação de natureza biológica a um estímulo tensor com efeitos psíquicos que podem ser responsáveis por mudanças no comportamento. No contexto dessa teoria, condições psicossociais muito precárias nos locais de trabalho podem resultar em reações biológicas de estresse, mensurável pela produção de adrenalina no organismo. Isso, por sua vez, pode estimular sentimentos de frustração.

Por meio de processos psicológicos (especialmente quando os empregados não sabem como analisar situações de estresse social nos locais de trabalho), as pessoas podem frustrar-se, culparem-se mutuamente, tornando-se, assim, tensores sociais umas das outras e provocando o mobbing, caracterizado como um extremo tensor social, que provoca reações de estresse, o qual, por sua vez, pode tornar-se tensor social para outras pessoas.

Segundo Fonseca (2003), o local de trabalho, o ritmo das tarefas e o relacionamento interpessoal podem tornar fatores que diariamente renovam as emoções que ensejam o estresse ocupacional, caracterizado por um estado crônico, permanente e diário, de desgaste físico e mental para e pelo trabalho. Diante de situações de ameaça, as pessoas entram em um estado de prontidão, que as induz a manifestações psicossomáticas as mais diversas ou a profundos estados de depressão, drogadição e, até mesmo, ao suicídio.

Os danos emocionais afetam a vida familiar e social da vítima, ensina Guedes (2003). O trabalho lembra a autora, é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O homem se identifica pelo trabalho. Na medida em que percebe que está perdendo sua identidade social, sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa. A vítima se torna amarga, lamurieta e desagradável (ÁVILA, 2015).

Em razão das repercussões psicofísicas provocadas na vítima, Guedes (2003), dentre outros estudiosos do assunto, defende que o assédio moral deve ser encarado como uma doença profissional ou de infortúnio do trabalho.

psychological processes (especially if employees do not know how to analyze social stressors at workplaces), frustrated persons can, instead, blame each other, thus becoming each other's social stressors, and triggering the mobbing of a single person. Mobbing is thus an extreme social stressor, bringing about stress reactions, which in their turn can become social stressors for other people." (Trad. livre). Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 15 jan. 2020.

2.2 Formas de prevenção

Em estudos de casos, as demonstrações dos sintomas do assédio moral, na maioria das situações, apresentam-se de forma silenciosa, mas causando graves consequências às vítimas. O assédio moral está ligado às relações no ambiente de trabalho, na existência da hierarquia entre o agente e a vítima. A violência está presente desde os primórdios da humanidade, portanto, diante a crescente recorrência nas empresas, necessária a tomada de providências para que seja amenizada. Visto isso, algumas medidas foram criadas como forma de prevenção do assédio moral.

Fundamentando-se na cartilha do Ministério da Saúde (2015, *online*), temos como medidas preventivas:

- Criação de um clima social com uma atmosfera aberta e respeitosa, com tolerância à diversidade, em que a existência de frustração e o atrito são aceitos, mas também propriamente administrados.
- Garantia que os estilos de liderança e as práticas administrativas na organização são aplicados a todos os funcionários de forma igual, garantindo tratamento justo e com respeito, e que a sensibilidade para necessidades pessoais e a vulnerabilidades são levadas em conta.
- Garantia de que os gestores tenham acesso às ações educativas para administrar conflitos.
- Criação de ambientes profissionais com metas, regras e responsabilidades claras e nítidas.
- Criação e manutenção de cultura organizacional em que o assédio moral e os maus-tratos aos servidores não são tolerados.

Segundo o autor, o empregador tem o dever de fiscalizar diretamente a atividade empresarial, pois implica atuação mais efetiva na própria relação de direito material. Sendo o assédio moral fator que compromete a atividade empresarial, afetando a produção, os custos, vendas, despesas etc., o interesse primordial no seu combate é do empregador (PAMPLONA FILHO, 2006).

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho – TST (2019, *online*) existem várias formas de prevenção do assédio moral, onde enfatiza que, o principal meio é a informação. O TST busca garantir que todos saibam o que é o assédio

moral e quais são as ações e comportamentos toleráveis no ambiente de trabalho, buscando a redução do índice dessa prática violenta e inaceitável. No contexto, alguns de exemplos práticos:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto; - Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Fonseca (2003), lembrando Fernando Vicente Pachés, sugere a aplicação de um regulamento nas empresas, definindo o que é assédio moral, trazer meios de impedir sua prática e criando procedimento de apuração sigilosa e segura sobre as denúncias referentes ao assunto, mediante tratamento sério da questão frente ao caso concreto, com a preservação da vítima, do agressor e das testemunhas, mas com consequências severas, para servir de referência a todos na empresa. Além disso, com previsão de atendimento especializado das vítimas e inclusão da matéria em negociação coletiva.

É certo que: "[...] empresas desorganizadas nem sempre conseguem identificar os problemas interpessoais de seu quadro social, ignorando, por vezes, que alguns superiores hierárquicos agem com perversão com seus subordinados, desencadeando prejuízos à própria empresa" (RUFINO, 2006, p. 102).

A questão que Silva levanta é se “[...] a simples estruturação de um Código de Ética que, dentre vários pontos, proíba o assédio moral, além de destinar políticas preventivas e repressivas em relação ao fenômeno, seria suficiente para consagrar o espírito ético em relação ao assédio moral” (2005a, p. 200).

Para o autor, é certo que a adoção de um Código de Ética que estabeleça ações preventivas e repressivas contra o assédio moral no ambiente de trabalho é importante para a empresa, “sendo o primeiro movimento consolidado no sentido de identificar que a organização não admite condutas que venham a macular o ambiente de trabalho e atingir o bem-estar de seus trabalhadores” (SILVA, 2005a, p. 198).

Para Silva (2005a), é certo que de nada adianta o Código de Ética imposto pela empresa, se os funcionários que a mesma integra não tiverem caráter e valores éticos. Desta forma, somente o código de ética por si só será insuficiente para um bom ambiente de trabalho. Alega que, muitas empresas usam o código de ética apenas como fachada para passar uma imagem como “boa cidadã corporativa”, usando-o como instrumento para que sejam consideradas adeptas aos valores éticos, onde na verdade não seguidos os regramentos contidos no código de ética.

Por isso, Silva defende que um código de ética, por si só, não é idôneo para prevenir o assédio moral:

Logo, os códigos de ética só serão eficazes quando houver uma conscientização de todos os integrantes da organização [...] no sentido da importância e essencialidade de se professar no ambiente de trabalho os bons valores e princípios sendo estes realmente os vetores do pensamento empresarial. Caso contrário, o código de ética representará apenas um bonito letreiro escondendo uma organização degradada e sem princípios (2005a, p. 203).

O mecanismo de prevenção e atenuação interna do processo de assédio moral no ambiente de trabalho pode contar também com a atuação dos membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs (MENEZES, 2004).

Como já referido, sendo o assédio moral no trabalho um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, pode ser considerado doença do trabalho, equiparada a acidente de trabalho, sendo, portanto, competência da CIPA atuar na sua prevenção e combate, nos termos da NR-5 (BARROS, 2004).

Alguns sindicatos brasileiros têm demonstrado relevante atuação no combate ao assédio moral. Observa-se em conquistas quanto a sua caracterização nos códigos de ética das empresas. Também têm os sindicatos a possibilidade de inserir cláusulas específicas versando sobre assédio moral em negociações coletivas, que podem prever a elaboração de planos de prevenção por parte de empregadores, bem como a anulabilidade de atos e seus efeitos resultantes do assédio moral que prejudicaram um trabalhador vítima do processo (FERREIRA, 2004).

A atuação do Ministério Público do Trabalho – MPT tem sido acentuada no combate do assédio moral no ambiente de trabalho. Com a adoção de procedimentos judiciais e extrajudiciais (como a celebração do termo de ajustamento de conduta), o MPT tem atuado para a solução do assédio moral no meio ambiente de trabalho (SILVA NETO, 2005).

No âmbito legislativo, Brasiliano (2004) lembra que os primeiros passos já foram dados para bloquear essa situação. Leis já foram promulgadas para pôr fim a essa chaga, como por exemplo, no município de São Paulo (Lei Municipal n. 13.228/2002), que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática desse ato nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. Países da União Européia tentam atenuar os efeitos rebotes do assédio moral, modernizando sua legislação laboral. Porém, a letra da lei ficará fria e sem sentido se não houver conscientização e respeito:

Todas as medidas — legais ou administrativas — serão esfaceladas pela conduta do empregador e dos companheiros de labuta em atingir o que o ser humano tem de mais importante: a honra. Sabe-se

que o ambiente de trabalho é terreno fértil para hostilizar e ferir moralmente os obreiros mais frágeis, que ficam com a possibilidade de perder seu sustento. Está aí a semente do assédio moral (2004, p. 120).

A prevenção passa também pelo aspecto individual da vítima. Barreto [s.d.] aconselha a vítima a tomar uma série de medidas para combater a ação do agressor. Para compreender as causas dos constrangimentos e humilhações sofridos, a vítima deve ficar atenta para o que está acontecendo, mas não entrar no jogo das agressões. Nesse processo, é preciso que o sentimento de culpa fique de lado, para que a autoestima não seja destruída, isso possibilitará que a vítima aja anotando com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais se achar necessário).

Ainda, no contexto acima, dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor é importante a fim de suprir uma necessidade probatória processual. Também, o auxílio de um médico para buscar tratamento, bem como laudos que possam dar robustez ao problema em discussão é conduta necessária (BARRETO, s.d).

Também, a vítima deve evitar conversar com o agressor sem testemunhas, e na ocorrência de reiterações das condutas, buscar meios comprobatórios para futura instrução processual. Seria bom para a autoestima da vítima que o autor da violência moral se retrate por escrito; para tanto, pode a vítima exigir por escrito explicações do ato agressor, permanecendo com cópia da carta enviada ao departamento pessoal ou ao setor de recursos humanos e da eventual resposta do agressor. De preferência, envie sua carta registrada pelo correio, guardando o recibo (BARRETO, s.d).

Se as perseguições persistirem, Barreto [s.d.] aconselha a vítima a procurar outras instâncias fora da empresa, por exemplo:

A Delegacia Regional de Trabalho (Núcleo de promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho), ou a Comissão de Direitos Humanos da OAB, Ministério Público (setor de doenças e acidentes do trabalho), Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST ou CEREST), o

sindicato da categoria a que pertence e conversar com o médico do trabalho ou, se não existe, com um diretor ou mesmo advogado. Relatar o que vem acontecendo e mostrar suas anotações para que tomem ciência da gravidade dos fatos. Quando for ao médico em consequência do adoecimento, peça relatório. Guardar receitas e não esquecer que para as doenças desencadeadas ou agravadas em consequência do assédio moral devem ser emitidas CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho).

Por fim, a médica faz um importante alerta às testemunhas:

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser 'a próxima vítima' e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor! (BARRETO, 2001).

O mesmo mal que hoje ataca seu colega pode se reverter contra si. Portanto, ampliar os laços de solidariedade entre os colegas é de grande ajuda para prevenir e evitar esse tipo de violência (GUEDES, 2003).

2.3 Meios de prova do assédio moral

Para que haja comprovação do assédio moral, necessários meios de provas, com a presença de elementos caracterizadores do dano, a conduta abusiva do empregador, danos psicológicos causados. Trata-se de um assunto complexo, onde na maior parte dos casos concretos analisados, existe pouca percepção para os que convivem com o assediado. Nada pode ser movimentado na Justiça se o titular do direito não possuir o mínimo de aporte probatório necessário a comprovar o direito alegado, haja vista suportar o ônus probatório da matéria (SILVA, 2005).

Sendo assim, a vítima do assédio moral não deve recorrer ao Poder Judiciário portando somente meras alegações sem o mínimo de provas que comprovem suas postulações, sob o risco de ter sua pretensão indeferida perante juízo e, contribuindo para o enfraquecimento do fenômeno em pauta (SILVA, 2005b).

Guedes (2003) ensina que para vencer a questão, a parte não basta ter razão, é preciso provar os fatos afirmados perante o juiz. No exame da causa, o juiz faz um raciocínio lógico levando em conta os fatos narrados pelas partes e testemunhas e as provas documentais e orais. O art. 333 do Código de Processo Civil – CPC informa a distribuição do ônus da prova. Já o art. 818 da Consolidação

das Leis do Trabalho – CLT reza que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

Portanto, o que se recomenda à vítima do assédio moral: o arquivamento de cartas, bilhetes, mensagens enviadas ao celular, tudo que possa atestar a conduta ilícita e anotar todas as humilhações sofridas tais como: dia, hora e local onde ocorreu, o nome do agressor, as testemunhas que presenciaram o fato, dentre outros relevantes. É interessante também que se guardem cópias autenticadas de atestados médicos que registrem danos físicos e/ou psicológicos atribuídos às condições de trabalho a qual é exposta e, em casos mais extremos, a elaboração de um boletim de ocorrência contra o agressor (MENEZES, 2004).

No entanto, o que se discute ainda nos tribunais é a licitude das provas obtidas por meio de gravação de conversa pessoal ou telefonemas e filmagens. A jurisprudência tem se posicionado a favor desse meio de prova, desde que, a vítima seja um dos interlocutores. Destarte, poderá a vítima gravar as ofensas, não podendo delegar essa tarefa a outra pessoa, pois nesse caso haveria violação da intimidade (GUEDES, 2003).

RECURSO DE REVISTA - NÃO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014 - ASSÉDIO MORAL - GRAVAÇÃO TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES - LICITUDE DA PROVA. A jurisprudência prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho orienta-se no sentido de que a gravação telefônica feita por um dos interlocutores não constitui prova ilícita, ainda que sem o conhecimento do outro. Trata-se, portanto, de prova lícita apta à comprovação de fatos alegados pela parte requerente. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido e provido. HONORÁRIOS PERICIAIS - BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA - PAGAMENTO. Consoante art. 3º, V, da Lei nº 1.060/50, a assistência judiciária compreende a isenção dos honorários de advogado e peritos. O art. 790-B da CLT, por sua vez, preceitua que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita (redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002, em vigor quando a proposição da presente ação). Viola, pois, o disposto no art. 3º, V, da Lei nº 1.060/50, decisão regional que impõe o pagamento dos honorários periciais a autora beneficiária da justiça gratuita. O pagamento dos honorários periciais fica, pois, a cargo da União e deve ser pago em conformidade com a Resolução nº 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT. Recurso de revista conhecido e provido. RESCISÃO INDIRETA - CULPA DO EMPREGADOR. O Tribunal de origem concluiu que os elementos dos autos não autorizam o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, por culpa do empregador. Dessa forma, a

controvérsia foi solucionada com arrimo no conjunto fático-probatório dos autos. Assim, eventual decisão diversa daquela proferida pela Corte de origem, implica necessário reexame de provas, procedimento que encontra óbice na diretriz da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.(TST - RR: 398008320075020042, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 24/04/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/05/2019)

A prova tem por finalidade convencer o juiz com relação aos fatos controvertidos, uma vez ser necessária à comprovação das alegações para que o juiz forme um parecer com segurança e firmeza, proferindo uma sentença justa.

CAPÍTULO III – DIREITOS RESGUARDADOS PERANTE A LEI

O presente capítulo fará uma abordagem sobre como o assédio moral é visto perante a lei, expondo um pouco sobre as Leis já vigentes e Projetos de Lei que buscam resguardar os direitos dos trabalhadores. Também será mostrado como o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho se portam diante do tema.

3.1 O assédio moral visto pela legislação brasileira

No Brasil, o assédio moral ainda é pouco visado diante do ordenamento jurídico, pois não contempla de forma clara e precisa os limites da caracterização de tal conduta ilícita. Por mais que seja um tema presente nas relações de trabalho, não há uma legislação específica de caráter nacional que aborde acerca do assédio moral e o caracterize como crime. No entanto, ainda que inexistente uma legislação específica, o assunto não recai sob total desproteção ao empregado assediado.

Sendo assim, algumas leis pertinentes ao assunto são verificadas no âmbito da Administração Pública em níveis municipais e estaduais, e no âmbito federal alguns projetos de lei para enquadramento como crime, prevendo penalidades aos assediadores.

Sob tal enfoque, a Constituição Federal de 1988, logo em seu artigo 1º, inciso III, dispõe sobre a dignidade da pessoa humana como pilar de todo ordenamento jurídico brasileiro, devendo assim, reger também as relações de trabalho. Ademais, constituem fundamento da República brasileira os valores sociais do trabalho, conforme disposto no inciso IV do mesmo artigo primeiro.

Mais adiante, em seu artigo 170, a Constituição prevê que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a exigência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

Com amparo no que preconiza o artigo 225, *caput* da Constituição Federal, que trata a respeito do direito ao meio ambiente sadio, nele incluído o do trabalho. Constitui dever do empregador fornecer um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais.

Segundo Melo (2001), o dispositivo constitucional do artigo 225, torna obrigatória a proteção ao meio ambiente, incluindo o do trabalho, pois, para alcançar uma sadia qualidade de vida, o homem precisa viver em um ambiente equilibrado.

O conjunto de atos repetidos e prolongados no tempo que compõem o assédio moral pode comprometer a capacidade laboral da vítima por toda a vida (FERREIRA, 2004, p. 98).

Ambos os dispositivos constitucionais supracitados são aplicáveis as relações de trabalho. É o que ensina Sússekind (2004, p. 66):

Os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, à prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho.

De acordo com Menezes (2004), o assédio moral agride não somente a dignidade da pessoa humana, quanto afronta o dispositivo constitucional que assegura o direito ao meio ambiente sadio, inclusive no trabalho.

No entanto, além de elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, a CF/88 traz em seu 5º artigo, incisos V e X, a proteção da vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando seu direito a indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação.

Nesse diapasão, deve assegurar a máxima efetividade aos preceitos constitucionais antes referidos, a fim de que os direitos fundamentais não sejam diminuídos em sua razão de ser, não sejam “ [...] reduzidos a meras declarações políticas ou exortações morais, a uma retórica tão impressionante quanto vazia, com a pretensão de dar ares de civilidade a uma sociedade não civilizada” (STEINMETZ, 2001, p. 97).

Conforme aduz Ávila (2015), ao aplicar a essência desses ensinamentos à interpretação dos casos concretos de assédio moral, implica dizer que se deve dar máxima efetividade a esses preceitos constitucionais a fim de obter a realização do princípio da dignidade humana.

No que tange a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a mesma fornece meios para que, durante o processo de assédio moral, enquanto ainda vigente o vínculo empregatício, a vítima possa se resguardar.

A CLT nos traz hipóteses de rescisão contratual indireta, em seu artigo 483, incisos, *a*, *b*, *d*, *e* e *g*, por aquele que sofre humilhação moral, com fundamento no descumprimento das obrigações por parte do empregador. Sendo assim, configurado o assédio moral em qualquer uma das hipóteses do artigo supracitado, o empregado tem direito a rescisão indireta do contrato de trabalho, por falta do empregador (ÁVILA, 2015).

Ademais, salienta Fonseca (2007), que esses dispositivos da CLT abordam de maneira superficial o assunto pautado, pois abrangem tão somente os efeitos do assédio sobre a continuidade do contrato de trabalho, não designando meios satisfativos de compensar o assediado, não fixando medidas preventivas dessa prática ilícita. Fato que se demonstraria ideal para que houvesse maior visibilidade se constituído como hipóteses do artigo 483 a previsão do assédio moral.

Nesse sentido, pode-se mencionar a Lei n.º 9.029/95 que “[...] proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência na relação de trabalho, e de outras

providências”. Embora não trate especificamente sobre o assédio moral, é possível a aplicação de maneira subsidiária no que dispõe o caput do artigo 1º da referida lei, por analogia as discriminações resultantes do assédio moral.

Nesse sentido, Menezes (2004, p. 16) afirma:

No Brasil, o assédio, além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego (art. 4º, I, da Lei n. 9.029/95), pode dar nascimento à pretensão da resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, a e b, da CLT).

Destarte, quando o empregador ou o superior hierárquico imotivadamente cria uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas, ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos (NASCIMENTO, 2004), incidirá na prática de assédio discriminatório prevista na Lei n. 9.029/95.

Logo, o assédio moral discriminatório responsável pela ruptura contratual pode gerar a reintegração no emprego, com base no art. 4º, I, da Lei n. 9.029/95, garantindo ao empregado o direito de optar entre a reintegração ou indenização em dobro pelo período do afastamento (ÁVILA, 2015).

Em nível municipal, destaca-se a Lei municipal de São Paulo-SP, Lei n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, de iniciativa de Arselino Tatto, vereador pelo PT, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

No âmbito estadual, destaca-se a iniciativa do Estado do Rio de Janeiro, que foi o Estado pioneiro na criação e promulgação de lei contra o assédio moral. A Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002, aprovada em 2002, de iniciativa de Noel de Carvalho, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, dos Poderes Legislativo, Executivo ou

Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.

Embora limite a caracterização do assédio moral ao âmbito de órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, dos Poderes Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, essa legislação representa importante passo em direção à visibilidade jurídica sobre o assédio moral.

No âmbito federal, tramitam no Congresso Nacional os Projetos de Lei para alteração do Código Penal Brasileiro. O PL n.º 4.072/2001 pretende introduzir o art. 136-A no CP, dispondo sobre o crime do assédio moral no trabalho.

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

Também, há que se citar o PL n.º 5.971/2001 que propõe acréscimo ao art. 203-A do CP, tipificando a coação moral no ambiente de trabalho. Por fim, cabe referir o PL n. 2.369/2003, apenso em 2010 ao PL n. 6.757/2010, que pretende definir assédio moral como ilícito trabalhista.

3.1.2 O assédio moral abordado pela OIT

No que tange a Organização Internacional do Trabalho – OIT, cumpre mencionar a Convenção 155, de 1981, sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, retificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto Federal n. 1.254/94, o qual foi revogado pelo Decreto n.º 10.008, de 2019, em vigência, estabelece em seu Anexo LI, artigo 3º, que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Logo, como o assédio moral coletivo causa sérios danos à saúde mental e física dos trabalhadores, evidente que a mencionada convenção tem o objetivo de evitar que essa prática se desenvolva nos locais de trabalho (NASCIMENTO, 2009).

Ademais, a OIT também defende o direito do trabalhador ao "trabalho decente". A entidade conceitua trabalho decente como "um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, eqüidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho" (NASCIMENTO, 2009).

Verifica-se, assim, que a OIT, ao defender o trabalho produtivo e em condições de liberdade, eqüidade e segurança a todos os trabalhadores, repudia a ideia do assédio moral coletivo que constitui um dos fatores prejudiciais à ideia do trabalho decente (NASCIMENTO, 2009).

Apesar de a OIT ainda não ter regramento sobre o assédio moral, possui em seu bojo, a Convenção 111 que trata da discriminação no ambiente do trabalho. A ideia de discriminação supõe uma desigualdade arbitrária, desarrazoada, inaceitável diante das circunstâncias. Por isso, se a justiça se relaciona com a igualdade e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também negação da justiça (MOLON,2005).

Com isso, devemos verificar que a discriminação e o assédio moral estão intimamente ligados no momento em que o sujeito perverso pratica ações de forma a discriminar a vítima. Ou seja, a discriminação pode estar inserida dentro daquelas condutas praticadas pelo agente causador. Diga-se que o modo inverso também ocorre, quando o agente que discrimina, utiliza-se do assédio moral à vítima para discriminá-la (MOLON,2005).

Em relato, a jurista Márcia Novaes Guedes (2003) nos mostra uma análise da OIT, a qual conclui que uma série de fatores é que geram a violência no local de trabalho:

A OIT, com propriedade, chama a atenção para o fato de que uma análise interativa dos fatores e riscos tanto sociais quanto individuais, constitui um método mais seguro e rigoroso de exame da violência no local de trabalho, na medida em que os estudos mostram que a violência no local de trabalho provém de uma combinação de causas,

que compreendem tanto o comportamento individual, como o entorno e as condições de trabalho a integração entre os colegas, entre os clientes, os usuários dos serviços e trabalhadores, e entre a direção e os subordinados.

Para pesquisadores da OIT, o combate ao assédio moral no local de trabalho passa por ampla sensibilização de todos, da mais alta hierarquia ao menor da instituição, assim como na forma de gerenciar pessoas. As diretrizes devem enfatizar os princípios do trabalho digno, estimulando a criação de uma cultura de respeito ao outro e a não discriminação no trabalho, tudo isso associado ao fortalecimento da cooperação, da igualdade de oportunidades e à aplicação de uma política de igualdade de gênero e raça que elimine as distorções e os atos de intolerância.

3.2 A atuação do Ministério Público do Trabalho

Conforme disposto no art. 127 da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público é instituição permanente, essencial a função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Sendo o desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho desencadeador de danos à saúde dos trabalhadores, causando funestamente doenças a partir dessa prática, há evidente prejuízo ao ambiente de trabalho. Então, o Ministério Público do Trabalho – MPT detém a legitimidade para atuar com o fito de exigir a observância das normas de Segurança e Medicina do Trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores (FONSECA, 2007).

De acordo com o art. 83, inciso III, da Lei Complementar 75/93, compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da justiça do Trabalho: promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, portanto, o MPT tem a responsabilidade de proteger a sociedade de atos de assédio moral.

Cabe ao Ministério Público do Trabalho, investigar denúncias por meio de Inquérito Civil, promover Ação Civil pública, acordar Termos de Ajuste de Conduta – TAC, produzir cartilhas de orientação e ministrar palestras.

Em relação ao Inquérito Civil, consiste em ato administrativo e extrajudicial, que se destina a coleta de elementos de convicção, visando à apuração da autoria, para que seja proposta uma Ação Civil pública ou firmar um TAC. Sendo assim, o MPT poderá solicitar de órgãos públicos ou privados informações, documentos, perícias e estabelecer prazo para o cumprimento, no entanto, nunca inferior a 10 dias, conforme art. 8, incisos I ao IX, e §5º da Lei Complementar 75/93.

Ademais, quando se firma um Termo de Ajuste de Conduta com o MPT, enseja-se que o ato ilícito deixe de acontecer, caso não seja cumprido, a instituição estará sujeita as penas da lei, inclusive com execução direta, haja vista que o TAC é válido como título executivo extrajudicial.

Destarte, com a adoção de procedimentos judiciais e extrajudiciais (como a celebração do termo de ajustamento de conduta), o MPT tem atuado para a solução do assédio moral no ambiente de trabalho (SILVA NETO, 2005).

Outrora, poderá o MPT utilizar da ação civil pública no combate ao assédio moral, sempre que houver uma agressão aos direitos difusos, coletivos, individuais homogêneos, no intuito de reparar o dano e conscientizar a empresa e seus diretores.

3.3 Uma análise sob a perspectiva dos Direitos Humanos

Os Direitos Humanos, segunda a Organização das Nações Unidas, são definidos como uma garantia fundamental e universal que visa proteger os indivíduos e grupos sociais contra as diversas ações ou omissões daqueles que atentem a dignidade da pessoa humana. São direitos conquistados ao longo de toda história, onde muitos estudiosos concordam que são direitos originários da dor, e hoje tem como objetivo garantir a todos os direitos fundamentais a pessoa humana.

A dignidade da pessoa enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito, é a base jurídico-normativa que orienta, ou deveria orientar, a atuação dos diversos setores da sociedade, tanto na esfera pública quanto privada, com vistas a efetivar e proteger os direitos fundamentais.

Vale ressaltar que há autores que entendem que direitos humanos são distintos dos direitos fundamentais. Os direitos humanos seria aqueles reconhecidos no âmbito do direito internacional como inerentes à condição do homem enquanto ser, e que não encontram limites nas fronteiras dos Estados. Já os direitos fundamentais seriam os direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico-constitucional. (ANDRADE, 2008).

O trabalho pode ser analisado sob o prisma dos direitos humanos, do direito constitucional ou, ainda, da legislação infraconstitucional. Nesse sentido, ressalta-se que o trabalho foi incluído na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em outros documentos jurídicos de ordem internacional.

Passando ao largo da trajetória histórica do trabalho enquanto direito, em face dos objetivos deste artigo, ressalta-se que no plano internacional foi fundamental, para as lutas relacionadas ao trabalho nos diversos países, a sua inclusão como direito na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seus artigos XXIII e XXIV (CALIL, 2010).

Artigo XXIII - 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV - Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Dessa forma, ficou estabelecido no plano normativo internacional que os indivíduos têm direito a ver respeitado um rol mínimo de direitos inerentes à sua

condição humana, independentemente do Estado ao qual estão vinculados (SÜSSEKIND, 2010).

A partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH os direitos humanos “[...] passaram a ser concebidos como uma unidade interdependente, inter-relacionada e indivisível” (PIOVESAN, 2013, p. 50). Esses direitos foram pormenorizados posteriormente, dentre outras normas de direito internacional, por meio do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - PIDESC (SÜSSEKIND, 2010).

O Plano Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC foi introduzido no ordenamento jurídico por meio do Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992, estabelecendo, em seu anexo, parâmetros extremamente relevantes no tocante ao trabalho no âmbito das normas de direito internacional.

Todo ser humano é digno, pois a dignidade é pressuposto de sua condição. Portanto, é a dignidade que qualifica a pessoa, colocando-a em uma categoria acima de qualquer indagação. Deste modo, mesmo nos casos de peculiaridades pessoais, como o estado de privação não se poderá falar em exclusão, não podendo nenhuma pessoa ser preterida pelo sistema posto (SIQUEIRA, 2010).

Nessa linha, importante assegurar que, dentro da ordem estabelecida, para que a dignidade seja efetivada, se faz necessário que outros direitos e garantias concretizem-se, a saber: os direitos sociais e os direitos fundamentais, bem como que seja protegido o meio ambiente, em especial, o trabalho (WYZYKOWSKI, 2014).

Entende-se que o trabalho engrandece e dignifica o homem, que dele abstrai meios e materiais e produz proveitos econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando uma necessidade vital e um bem indispensável para a realização pessoal e valorização no seio da família e da sociedade (ALKIMIN, 2013).

A dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito e parte essencial do conjunto de direitos e garantias da pessoa humana, num

sentido bastante extenso, questiona não pela simples continuidade existencial dos seres humanos, mas prima pela dignidade nesta. A falta de respeito reiterada desta dignidade desencadeou a consciência de que se deve preservá-la a qualquer custo, somente sendo possível compreendê-la e defini-la em face das violações contra ela já praticadas (FREIRE, 2008).

CONCLUSÃO

O assédio moral está presente na humanidade desde os primórdios, onde se pode dizer que ele sempre caminhou junto ao homem desde as primeiras relações trabalhistas. Um fenômeno com o qual o homem conviveu de forma silenciosa até meados da década de 1980. Tal fenômeno tem chamado a atenção de profissionais como juristas, médicos, psicólogos e da sociedade em geral, tornando-se algo habitual no mundo contemporâneo, tendo em vista que, só agora começa a ser entendido pelo trabalhador como violência moral no trabalho.

Analisando a linha histórica e o fim da escravidão, podemos ver que não houve uma substancial mudança do antigo modelo existente, uma vez que, ainda persistem relatos de maus tratos, exposição a situações degradantes e até mesmo assédio sexual.

Por mais que muitos achem que o assédio moral é praticado somente pelo superior hierárquico contra um empregado, têm-se também outras modalidades, as quais são cometidas entre colegas de mesmo nível hierárquico, e também aquele que parte de um ou vários subordinados contra um superior hierárquico.

Ressalta-se que nenhuma das modalidades é menos grave do que uma da outra, todas se enquadram numa prática ilícita de mesmo patamar, cruel e desgastante, que acarreta em danos físicos e mentais para a vítima. Tal fenômeno deve ser combatido de forma severa, a fim de se extinguir o assédio moral das relações trabalhistas.

Sua inclusão no mundo jurídico é recente, e por esse fato ainda não se tem um grande rol de Leis para abolir o assédio moral. Sabe-se da existência de algumas Leis a nível municipal e estadual. No âmbito federal, tramitam no Congresso Nacional os Projetos de Lei para alteração do Código Penal Brasileiro. O PL n ° 4.072/2001 pretende introduzir o art. 136-A no CP, dispondo sobre o crime do assédio moral no trabalho.

Conclui-se que as legislações, a Organização Internacional do Trabalho, e o Ministério Público do Trabalho em questões como a apresentada são de suma importância, visto que é necessária a intervenção com o intuito de prevenir que o assédio moral seja praticado como nos apresentados no decorrer deste trabalho.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2.ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

ALVARENGA, Leidyane. **Os tipos de assédio moral**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63389/os-tipos-de-assedio-moral>. Acesso em: 10.nov. 2019.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial. **Banco do Conhecimento (2008)**. Disponível em: http://portaltj.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe&groupId=10136. Acesso em: 02 jul. 2020.

Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. Revista de Informação Legislativa. Brasília, a. 42, n. 167, jul./set. 2005. Disponível em: http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ril/Pdf/pdf_167/R167-03.pdf. Acesso em: 19 jan. 2020.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2.ed.SãoPaulo:Kindle, 2015.

BARRETO, Margarida Maria Silveira (Org.). **Assédio moral no trabalho: chega de humilhação!** [S.l.]: Abelhaweb, 2001. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/>. Acesso em: 15 jan. 2020.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **É necessário romper o pacto do silêncio que banaliza a violência moral**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.sintrajud.org.br/category/assediosaude/assedio-moral/>. Acesso em: 15 jan. 2020

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral. Síntese Trabalhista**. Porto Alegre: Síntese, v. 16, n. 184, p. 136-151, out. 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm. Acesso em: 01. jun. 2020.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>. Acesso em: 10. nov.2019.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr.** São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

FONSECA, Rodrigo. **Assédio moral — breves notas.** Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador.** 2008. Disponível em: https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0473. Acesso em: 02 jul. 2020.

GOMES, Cristiana. **Revolução Industrial.** Disponível em: <https://www.infoescola.com/historia/revolucao-industrial/>. Acesso em: 02.nov.2019

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra II**, a. IV, n. 10. São Paulo, dez. 2003. Disponível em: <http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2020.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo: LTr, 2003, p. 27.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** 2.ed. Trad. de: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LEÃO, Luiza. **A nova convenção da OIT.** Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/nova-convencao-da-oit-acende-alerta-para-o-assedio-moral/>. Acesso em: 20.nov.2019

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado.** 14.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

LEYMANN, Heinz. A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing, 2000. Disponível em: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em: 15 jan. 2020

MELO, Ruana Bezerra; MELO, Raul Henrique Beserra; ISAÍAS, Stéfani Linhares. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/58030/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 15 jan. 2020.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental.** São Paulo: LTr, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos.** Justiça do Trabalho, Porto Alegre, a. 21, n. 242, p. 7-21, fev. 2004.

MINAS GERAIS – TRT3.RO: **02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142**, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124112919/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2104201114203003-0002104-3520115030142/inteiro-teor-124112929?ref=juris-tabs> Acesso em: 25.nov.2019.

Ministério da Saúde. **Assédio Moral**: conhecer, prevenir, cuidar. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_prevenir_cuidar.pdf. Acesso em: 19 jan. 2020.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil (2005)**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil/4>. Acesso em: 30. mai. 2020.

NASCIMENTO, Sonia A. C. M. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2004.

NASCIMENTO, Sônia Mascara. Ambiente de trabalho: As ações da OIT para inibir o assédio moral. **Revista Consultor Jurídico (2009)**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>. Acesso em: 30. mai. 2020.

NEVES, Daniel; SOUSA, Rafaela. **Revolução Industrial**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 15.out.2019

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr, São Paulo, v. 70, nº 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.

PIOVESAN, Flavia. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROWEDER, R. J. **O Assédio Moral na Justiça e Formas de Prevenção**. Juiz de Fora:Universo Jurídico, 2013, v. XI.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, a. 42, n. 167, jul./set. 2005. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/683/R167-03.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 01. jun. 2020.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral: a importância da prova. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 775, 17 ago. 2005b. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7106>. Acesso em: 02 fev. 2020.

SIQUEIRA, Alessandro Marques de. **Dignidade da pessoa humana**. Âmbito Jurídico. 2010. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/dignidade-da-pessoa-humana/>. Acesso em: 02 jul. 2020.

SOARES; HERCULANO. O assédio moral no ordenamento jurídico. **R. Fórum Trabalhista - RFT**. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso: 31.out.2019

STEINMETZ, Wilson Antonio. **Colisão de direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

UOL. EFE. **OIT aprova convenção histórica contra violência e assédio moral**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/efe/2019/06/21/oit-aprova-convencao-historica-contraviolencia-e-assedio-no-trabalho.htm>. Acesso em: 20.nov.2019.

VILLELA, Fábio Goulart. Diretrizes **básicas das principais formas de atuação do MPT (2008)**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2008-jan-22/diretrizes_basicas_formas_atuacao_mpt?pagina=2. Acesso em: 01. Jun. 2020.

WYZYKOWSKI, Adriana et al. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.