



Grupo 10: Condiciones y medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Mateus Bender

Advogado, Mestrando em Sociologia
mateusbender@hotmail.com

Universidade Federal de Pelotas – Brasil

SUMÁRIO: Introdução; 1. Definindo o Assédio Moral; 2. Classificação; 3. Consequências Sociais; 4. Análise Jurídica do Assédio Moral e por último, Considerações Finais. Referências.

INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um tema que passou a ser uma preocupação social, em virtude das consequências negativas para a saúde do trabalhador, bem como para a empresa.

Apesar de a violência laboral existir desde os primórdios das relações de trabalho e emprego, o fenômeno pode ser considerado novo sob o ponto de vista de sua visibilidade e reconhecimento como violação de direitos do trabalhador. Inúmeras áreas do conhecimento passaram a analisar o fenômeno do assédio moral no trabalho, apresentando diversos estudos sobre o tema.

Porém, a visibilidade social e jurídica do assédio moral sob a vida do trabalhador ainda não repercutiu o mínimo necessário para efetivar as punições e prevenções necessárias. Assim, inúmeros trabalhadores estão presenciando diversos casos de assédio moral no trabalho, acarretando em demissões, doenças e quedas de produtividade.

O presente estudo objetiva contribuir para ampliar a visibilidade social e jurídica do fenômeno. Para tanto, o assédio moral deve ser analisado em suas especificidades no mundo do trabalho, suas origens, o perfil dos agressores e das vítimas, as consequências gerais, possibilitando uma análise da proteção jurídica das vítimas de assédio moral.



A pesquisa dar-se-á através da reconstrução de argumentos e pesquisas nas obras de autores como Marie-France Hirigoyen, Rodolfo Pamplona Filho, Márcia Novaes Guedes e Margarida Maria Silveira Barreto.

O presente trabalho é dividido em seis pontos, a saber: Introdução; 1. Definindo o Assédio Moral; 2. Classificação; 3. Consequências Sociais; 4. Análise Jurídica do Assédio Moral e por último, Considerações Finais.

Primeiramente, o presente trabalho abordará a origem histórica para posteriormente focar os conceitos básicos de Assédio Moral, demonstrando os requisitos básicos para a sua caracterização de acordo com os autores estudados e as decisões de nossos Tribunais.

Após analisar as classificações de assédio moral, serão analisadas as consequências sociais para as vítimas do assédio moral e para a empresa.

Por último, com o embasamento básico do fenômeno, analisaremos os aspectos jurídicos e a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado vítima desta violência.

Assim, é possível uma breve análise sócio jurídica do assédio moral no âmbito laboral, aumentando as discussões acerca deste tema emergente e cada vez mais visível em nossa sociedade.

1. DEFININDO O ASSÉDIO MORAL

1.1. Origem Histórica.

A violência moral acompanha a sociedade desde seu surgimento (AGUIAR, 2006, p. 144). Sua caracterização e seus apontamentos sobre as consequências para as relações de trabalho são novos, porém a existência da violência moral existe em nossa sociedade desde o começo das relações de trabalho, quando começou a organizar-se em hierarquias.

A origem do assédio moral nos remete ao início da venda da mão de obra pelo homem, coincidindo com a hierarquização do trabalho, sendo fortemente evidenciado através das agressões físicas, geralmente em escravos, mas não apenas limitados a estes.



No Brasil, não merece aprofundamento que o assédio moral deu-se inicialmente com a escravização, porém, após a instituição da Lei Áurea, no final do século XIX¹, e com a substituição da mão de obra escrava por imigrantes, o método de trabalho e suas relações não se alteraram, pois os maus tratos, humilhações, constrangimentos e inclusive assédio sexual, continuaram de forma indiscriminada.

Com o advento da industrialização, o homem começou a ser substituído por máquinas que realizavam o mesmo serviço, porém a um custo muito mais viável para as empresas. Assim, quando o trabalhador tinha emprego, o seu salário era precário, tendo que se submeter a jornadas altíssimas, condições de higiene degradantes e a submissões de superiores hierárquicos (caracterizando o originário mal feitor no período da escravidão), observando com isso a caracterização do assédio moral. Assim, nesta época não houve qualquer progresso nos direitos trabalhistas.

No começo do Século XX foi criado o trabalho formal, onde eram definidas as tarefas e a remuneração devida. Assim, iniciou-se, as primeiras classes trabalhadoras, com a clara definição de cargos, atribuições e salários.

Logo após, apesar da instituição da maior legislação trabalhista do país, a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, através do Decreto Lei nº 5.452, em 1º de Maio de 1943 (BRASIL, 1943), reconhecendo ao trabalhador brasileiro os seus direitos de receber benefícios como férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, entre outros, a questão do assédio moral não foi abordado, já que era pouco estudada pelos estudiosos da época e era totalmente desconhecida pelos trabalhadores, que se submetiam a tratamentos desumanos sem conhecer seus direitos.

Mais tarde, já no sistema Capitalista e na globalização, os interesses modificaram a atual conjuntura das relações de trabalho. Igualmente à fase de industrialização, o homem continuou sendo substituído por máquinas mais

¹ Conhecida como Lei Áurea, a Lei Imperial nº 3.353, foi sancionada pela Princesa Isabel, em 13 de Maio de 1888, dando fim ao Regime Escravocrata no Brasil.



modernas e que substituíam o seu trabalho, porém com a flexibilidade das leis trabalhistas e com a desvalorização do trabalhador, passou-se a exigir cada vez mais a qualificação do trabalhador em relação as suas competências e habilidades.

Segundo autora francesa Marie-France Hirigoyen, a violência psíquica sempre existiu:

“Essa destruição moral sempre existiu, quer nas famílias, onde permanece oculta, quer nas empresas, onde as pessoas não a levavam em conta na época de muita oferta de emprego porque as vítimas tinham a possibilidade de trocar por outro. Hoje, elas se agarram desesperadamente ao seu trabalho, em detrimento de sua saúde, tanto física quanto psíquica. Algumas se revoltaram e tentaram abrir processos, e o fenômeno começa a ser trazido à mídia, o que vem levando a própria sociedade a questionar-se.”² (HIRIGOYEN, 2012).

Deste modo, a caça por alta produtividade e conseqüentemente maiores lucros, tem norteado a sociedade para canalizar a importância para os valores econômicos, esquecendo da valorização do trabalhador e acima de tudo de sua dignidade como cidadão.

Voltando à temática central, quanto ao estudo do assédio moral nas relações de trabalho e suas conseqüências para o rendimento do trabalhador e os prejuízos causados à empresa, como podemos observar na citação acima, o tema é recente e começou a ser discutido a partir da década de 1980 através do primeiro apontamento sobre o tema, realizado pelo médico/psicólogo alemão radicado na Suécia, Heinz Leymann, que denominou o fenômeno de “*mobbing*” (FERREIRA, 2004).

Cabe salientar que o conceito de “*mobbing*”, já havia sido utilizado anteriormente por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz, em seus estudos com animais, onde analisaram ataques de grupos de animais contra alvos perigosos, por exemplo, predadores. Porém, como citado anteriormente, o termo foi popularizado e especificado para os trabalhadores em meados da

² Hirigoyen, Marie-France. Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano. 14ª Ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2012. Pag.19.



década de 1980, pelo psicólogo do trabalho, Heinz Leymann (apud FERREIRA, 2004).

De acordo com a autora Márcia Guedes, os estudos do mobbing, também chamado de Psicoterror, começaram com Heins Leymann, na década de 80:

“[...] foi no começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico contendo uma longa pesquisa feita pelo National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as conseqüências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas.” (GUEDES, 2003, p. 27)

Logo após, surgiu a primeira tese de doutorado, na Universidade de Viena, de autoria de Klaus Niedl, vindo a ser novamente discutido pela médica Marie-France Hirigoyen e pelo italiano Harald Ege, na forma de artigos publicados aleatoriamente.

Porém, até a década de 90, os estudos embasavam-se apenas na área de saúde da vítima e em estudos sociológicos que analisavam antes de mais nada, as mudanças de estrutura e as relações da vítima com o ambiente de trabalho. Somente na década de 90 que começou a discussão e o próprio conceito de assédio moral na área trabalhista especificamente.

Na década de 90, mais precisamente no ano de 1992, a jornalista inglesa, Andrea Adams, escreveu o livro sobre o tema, intitulado *“Bulling at Work”*, levando pela primeira vez o conceito de *bulling* ao ambiente de trabalho³.

No ano de 1995, Heinz Leymann, publicou novos artigos sobre o tema (1996 apud GUEDES, 2003, p.32). Neste estudo, o psicólogo e cientista médico alemão baseou-se em crianças que freqüentavam os primeiros anos

³ Cabe ressaltar neste ponto, a diferença entre mobbing e o bullying. Dieter Zapf considera que o bullying é originário majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o mobbing é muito mais um fenômeno de grupo. (ZAPF apud HIRIGOYEN, 2002, p. 80.)



escolares e que já manifestavam comportamentos hostis, vindo a se transformar em manifestações agressivas no ambiente de trabalho, vinte anos depois. Esse estudo vanguardista é considerado de extrema importância até os presentes dias, pois além de ser uma realidade que poucos doutrinadores analisaram, ele abarca uma maior lastro de tempo, mostrando a transação das crianças até chegar a titularidade de assediador.

Com essa publicação, Leymann difundiu o resultado de suas pesquisas por toda Europa e mudou os conceitos sobre o tema, incluindo em alguns países a disciplina em centros universitários.

Dois anos após a realização destas pesquisas, mais precisamente em 1998, a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen lançou o seu best-seller "*Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*" que criou um debate mundial sobre o tema e inspirou a realização de muitas pesquisas com a temática. Neste mesmo ano a Organização Internacional do Trabalho publicou um relatório analisando diversas formas de violência no trabalho, adotando a "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento", e elegeu a eliminação de toda e qualquer discriminação na realização de atividades laborativas como princípio e direito fundamental no trabalho, impondo ao mesmo patamar da liberdade sindical e da eliminação do trabalho forçado e infantil.

1.2. Conceito.

Primeiramente, cabe estudar separadamente as palavras para definir posteriormente o assédio moral nas relações de trabalho. A palavra assédio, de forma genérica, é uma "insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém" (HOUAISS, 2007).

Já a moral, é um conjunto de normas que regulam o comportamento do homem na sociedade. Estas normas são adquiridas através da educação, tradição e pelo cotidiano (VENOSA, 2004, p. 126). Durkheim nos ensina que a Moral é a "ciência dos costumes", sendo algo anterior a própria sociedade.



Entretanto, para o nosso estudo esta definição deve ser direcionada especificamente para a área do Direito do Trabalho, onde não se limita a simples perseguições ou pretensões constantes em relação a alguém, pelo simples fato do comportamento ou costume ser diferente.

Cabe salientar ainda, que o conceito exato e delimitado de assédio moral ainda é uma utopia, pois até o presente momento os estudiosos não chegaram a uma exata definição, pois a abordagem do tema é visto sob diversos aspectos e pontos de vista. Objetivamente para o nosso estudo, devemos destacar algumas posições.

Destaca-se inicialmente o entendimento da doutrinadora trabalhista Alice Monteiro de Barros, sobre o assédio moral nas relações de trabalho:

"[...] é uma situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego." (BARROS, 2007, p. 902)

Mobbing ou psicoterror, termos utilizados pelo alemão Heinz Leymann (1996 apud GUEDES, 2003, p.34), citados anteriormente para definir o assédio moral, são perseguições ou pressões geralmente exercidas pelo superior hierárquico – porém não exclusivamente, podendo ser de colegas de trabalho do mesmo grau, por se acharem em situação privilegiada, como veremos adiante – de forma contínua, que humilhe a integridade física e/ou mental causando danos psicológicos, não escolhendo classe social, país ou etnia, podendo estar presente em todas as empresas.

Adentrando mais especificamente no assunto, para Leymann, citado por Guedes "a base do assédio moral no local de trabalho é uma situação conflitiva mal resolvida" (1996 apud GUEDES, 2003, p. 34). Ou seja, o assédio



moral começa com um desentendimento entre as partes, e acaba se transformando gradativamente em um conflito.

Assim, o assédio moral pode ser definido como o conjunto de atos, gestos, atitudes e comportamentos que, por sua repetição, atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 2002, p. 34).

Segundo a médica do trabalho, Margarida Barreto (2000, p. 22), o assédio moral é como a "exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas".

Em nossos Tribunais do Trabalho, o Assédio Moral é visto como "uma patologia social, exteriorizando-se como uma doença comportamental, a qual gera graves danos de ordem física e psicológica nas vítimas, inviabilizando o convívio saudável no ambiente de trabalho" (MATO GROSSO, 2006).

Uma das maiores estudiosas sobre o presente tema, a francesa Marie-France Hirigoyen, define o assédio moral no trabalho da seguinte forma:

"Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (HIRIGOYEN, 2006, p. 65)

O assédio moral, portanto, são atitudes e comportamentos humilhantes, agressivos, com frequência predeterminada, que objetivam, acima de tudo, a desmoralização e a desqualificação profissional, agredindo o emocional e a moral do assediado, tornando assim, o ambiente de trabalho hostil, obrigando, muitas vezes, em pedido de demissão como forma desesperadora e única da vítima em se desincumbir das agressões, o que corriqueiramente desencadeia problemas de saúde graves.



1.3. Requisitos e Fundamentos.

Segundo a recente bibliografia⁴ sobre o tema disposto, e após análise de decisões de nossos Tribunais, conclui-se que já há estabelecidos alguns requisitos para a ocorrência do assédio moral, e aos poucos vão sendo consolidados. Primeiramente, é imprescindível que haja uma violência psicológica extrema sobre o trabalhador. Convém lembrar, que o parâmetro para a medição deste grau de violência, é a pessoa média, trabalhando em um ambiente normal de trabalho, sem qualquer pressão demasiada exercida sobre seus laboro. O assédio deve ser uma agressão insuportável produzindo muito conflito psicológico. A ação ou até omissão, deve derivar sofrimento demasiado e danos ao assediado que podem ser morais ou ainda materiais.

Outro requisito necessário é de que o agressor tenha uma conduta constante, habitual. Deste modo, tem decidido os Tribunais, que o assédio exercido em um episódio isolado, não caracteriza o assédio moral, devendo a conduta ofensiva ao trabalhador se repetir constantemente ao longo de certo período de tempo.

Além disso, associado ao requisito anterior, impõe-se que a ofensa perdure durante certo período de tempo. Não há um período mínimo pré determinado, até por que dependerá da gravidade da conduta do agressor.

Os Tribunais Regionais tem elencado outro requisito, que é o da personalidade. Assim, a conduta ofensiva deve ser dirigida a uma determinada pessoa. A exposição à ofensa repetida e prolongada do ofensor de maneira pessoal é necessária para a caracterização. Portanto, as condições adversas da prestação do trabalho não se destinando a um trabalhador pessoalmente, afetando a todos no grupo de trabalhadores indistintamente, não pode ser arguida como assédio moral, estando ausente o requisito da personalidade.

A conduta do assediador deve ter o claro objetivo de prejudicar o assediado ou que, pelo menos, este seja tratado negligente ou imprudentemente e sofra o assédio por isso. Analisando as decisões de nossos Tribunais, conclui-se que o objetivo geralmente é causar sofrimento sobre

⁴ Autores utilizados na bibliografia deste artigo, como Margarida Barreto, André Luiz Souza Aguiar, Márcia Novaes Guedes e Marie-France Hirigoyen.



determinado trabalhador, forçando a sair da empresa através do pedido de demissão, desonerando as empresas a pagar as verbas rescisórias. Porém, como veremos adiante, aqui está um dos maiores problemas do assunto, que é provar que há culpa ou dolo na ação do agressor.

O doutrinador Francisco das Chagas Lima Filho aduz que cabe à vítima demonstrar três requisitos básicos, a saber: “a) a qualidade de empregador ou preposto do assediante ou causador do dano; b) a conduta culposa (dolo ou culpa stricto sensu) do empregador ou preposto; c) que o ato lesivo tenha sido praticado no exercício da função que lhe incumbia ou em face dela”. (LIMA FILHO, 2009, p. 107)

Assim, ratificam-se os requisitos apresentados acima, com as jurisprudências abaixo:

EMENTA " ASSÉDIO MORAL " INDENIZAÇÃO - Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como "terror psicológico", mobbing, "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Restando evidenciado nos autos que o empregador, ao instaurar "Rito de Apuração Sumária", para apurar irregularidades imputadas à reclamante, extrapolou os limites regulamentar que lhe são facultados, expondo a reclamante a um período prolongado de pressão psicológica, além do permitido no Regulamento, devido se torna o pagamento da indenização pleiteada. (MINAS GERAIS, 2006)



INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Não estando presentes os requisitos ensejadores da indenização pecuniária por dano moral, ação ou omissão da empregadora, o dano sofrido pelo empregado e o nexo causal, não há falar em indenização por dano moral. O assédio moral caracteriza-se, portanto, pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes - por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, para forçar o trabalhador a se afastar do trabalho. (PORTO ALEGRE, 2011)

Diante de um tema recente para nossos Tribunais, a tendência é de que se consolidem os requisitos para a averiguação do assédio moral nas relações de trabalho, tornando-se claros e facilmente perceptíveis.

2. CLASSIFICAÇÃO.

A doutrina majoritária⁵ enumera três formas principais de assédio moral: perseguição vertical, horizontal, ou ainda, mista.

A perseguição vertical, de forma descendente, é a mais comum de ocorrer e se dá quando existe a autoridade formal, onde o agressor – chefe – utiliza o cargo na empresa como meio de impor ordens exageradas ocasionando agressões típicas do assédio moral. Já a forma ascendente é mais difícil ocorrer, mas não raro, e se dá quando há uma equipe de funcionários, e não aceita as ordens de um novo chefe. Diferentemente é a forma horizontal, que se caracteriza quando há colegas do mesmo patamar. É observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado. (HIRIGOYEN, 2002, p.112-114)

A última forma pode ser mista, onde as duas formas citadas anteriormente se manifestam conjuntamente.

⁵ Conforme Doutrinadores como Marie-France Hirigoyen, Margarida Barreto e Márcia Novaes Guedes.



O doutrinador Sérgio Pinto Martins, ao classificar o assédio moral é muito mais específico em seus conceitos do que seus colegas doutrinadores, como Hirigoyen e Márcia Novaes Guedes:

“Mobbing vertical é o praticado pelo superior hierárquico. Na Inglaterra, é chamado de bossing (de boss, chefe) ou bullying; O mobbing horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível; O mobbing ascendente pode ocorrer quando um grupo de subordinados insurgem-se contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidades ao chefe; No corporate bullying, o empregador ou superior hierárquico pratica ato contra o subordinado; No client bullying, há perseguição dos destinatários da prestação de serviços; No serial bullying, a perseguição é feita reiteradamente contra todos os colegas de trabalho, sejam subordinados ou colegas de igual nível hierárquico. No gang bullying, há perseguição de um grupo de pessoas contra um indivíduo.” (MARTINS, 2009, p. 43)

O assediador pode ser o superior hierárquico (chefe, na forma vertical), que é a situação mais freqüente, ou ainda, um colega de trabalho (forma horizontal). Em alguns casos, pode ser o próprio subordinado o agressor, agredindo o seu superior hierárquico, normalmente, quando muda a chefia e os subordinados reprovam o novo profissional.

Quanto às vítimas do assédio moral, geralmente não é o simples empregado, sem opinião própria, pelo contrário, como afirma Guedes (2003, p.63 apud OLIVEIRA, 2004, p. 57):

“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 auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, se já cúmplice da própria agressão.”

Portanto, o agressor não se preocupa com empregados que não objetivam tomar o seu espaço, e por isso, o alvo dos assediadores é exatamente outro, atingindo trabalhadores com níveis de intelectualidade e objetivos superiores a média dos demais.

3. CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS DA VIOLÊNCIA MORAL.

A primeira consequência do assédio moral nas relações de trabalho é de ordem psicológica sobre a vítima. Não podemos conceber inicialmente qualquer outra consequência, seja para a produtividade do trabalhador ou para os resultados da empresa, sem antes analisar a violência sofrida pela parte mais frágil da relação de trabalho.

3.1. Consequências para a Vítima.

Nas primeiras ações do agressor, a vítima não percebe claramente que está se iniciando uma agressão que posteriormente poderá se transformar em assédio moral. Quando a violência passa a ser reiterada e manifestada, as consequências deste assédio moral passa a ser desvendado, muitas vezes com interferência externa. Esta relação geralmente inicia-se com a aproximação desvinculada de qualquer agressão por parte do agente perverso, seduzindo-a, até atingir um ponto aterrorizante de psicopatia. Porém, o agressor deixa indícios que só serão entendidos pela vítima, quando esta sair parcialmente do contexto de agressão e conseguir interpretar a manipulação do agente perverso.



Então, em um primeiro momento, a vítima paralisar-se-á, e posteriormente será psicologicamente destruída, como afirma Marie-France Hirigoyen⁶.

Os estudos realizados por Hirigoyen (2012) demonstram que inicialmente os efeitos sentidos pelas vítimas são o estresse, a ansiedade e a depressão.

“Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.” (HIRIGOYEN, Marie-France, 2012)

Deste modo, com a continuidade das agressões, as consequências podem progredir sobre a vítima, podendo chegar a neuroses traumáticas, paranóias e psicoses:

“Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais. De início, trata-se de um fenômeno de adaptação, que permite enfrentar a agressão, seja qual for sua origem. Quando o estresse é episódico e o indivíduo consegue administrá-lo, tudo vota à ordem. Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. E a persistência de elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica.” (HIRIGOYEN, Marie-France, 2012)

Para Leymann (2000), o estresse psicológico pode ser considerado como um estresse social, que proporciona uma série de efeitos negativos, como reações biológicas e de ordem psíquica. Segundo este autor, o estresse é uma reação de natureza biológica a um estímulo tensor com efeitos psíquicos

⁶ HIRIGOYEN, Marie-France, 2012. Pág. 165.



que podem ser responsáveis por mudanças comportamentais. Com o ambiente de trabalho precário e prejudicado, resultarão em reações biológicas de estresse, produzindo sentimentos de frustração. Com este sentimento, o trabalhador passa a sentir-se culpado, aumentando a tensão social no ambiente de trabalho, provocando o Mobbing. Portanto, segundo o autor, Mobbing é uma tensão social extrema no ambiente de trabalho, que provoca inicialmente reações de estresse, culminando com o extremismo atingido no assédio moral.

Em virtude do trabalho ser considerado a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal, os danos atingem a vida familiar e social da vítima. Segundo Guedes (2003, Pag. 94), a vítima passa a perceber que está perdendo a sua identidade social, sua capacidade de projetar o futuro, verifica-se uma queda de auto estima, surgindo assim, a culpa.

Em importante pesquisa investigativa de dados, Margarida Barreto (2006)⁷ apresenta inúmeras consequências para a vítima a partir de entrevistas realizadas com 2.072 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional: (em porcentagem)

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2

⁷ BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações. São Paulo: PUCSP, 2006, p. 237.



Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de appetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Assim, diante das inúmeras consequências de ordem psicológicas para a vítima, como também para a sua vida social, muitos autores como Guedes (2003, p. 93), defendem que o assédio moral no trabalho deve ser visto como uma doença profissional. Esta concepção acarreta uma serie de consequências para a proteção do trabalhador, como por exemplo, segurança previdenciária às vítimas e possíveis indenizações trabalhistas em face das empresas que omitem-se das práticas de assédio moral.

3.2. Consequências para a Empresa.

O assédio moral no âmbito laboral prejudica a empresa na medida em que o assediado passa a diminuir sua produtividade em virtude da baixa auto estima e desestímulo de crescimento. Com a constante agressão psicológica sobre trabalhador(es) e com a omissão da empresa ou de superiores hierárquicos, o(s) trabalhador(es) não suporta(m) esta prática, pedindo demissão do emprego. Assim, acarreta para a empresa uma grande rotatividade de mão de obra, não criando vínculos institucionais com a empresa, o que mais tarde irá acarretar a maculação da imagem da empresa perante a sociedade ou campo que está inserido. Além disso, este descomprometimento da atividade empresarial, poderá resultar em responsabilização patrimonial em condenações por danos morais e materiais por força de atos praticados por seus funcionários.

Primeiramente, a vítima irá ausentar-se do trabalho para evitar os ataques do assediador. Em outros casos, não menos frequentes, a vítima



poderá suspender o contrato de trabalho em virtude de auxílios e atestados médicos que demonstram e comprovam os danos psicológicos sofridos. O autor Pamplano Filho (2006, p.1085), refere que o afastamento do trabalhador é ainda mais grave para a empresa se o trabalhador é especializado em sua atividade, não havendo como substituí-lo de imediato.

Por outro lado, a vítima que resiste, mesmo que temporariamente, às agressões sofridas, irá desempenhar suas atividades com medo, sem a tranquilidade necessária, diminuindo a sua produtividade e conseqüentemente da empresa.

O assédio moral no trabalho torna o ambiente de trabalho inseguro, impossibilitando de assegurar as condições mínimas de qualidade de vida para todos os trabalhadores do setor. (MANCUSO, 1996)

Deste modo, o reconhecimento dos demais trabalhadores da existência de processos de terrorismo psicológicos não apurados pela empresa, principalmente àqueles trabalhadores que estão nas mesmas condições hierárquicas e suscetíveis de ataques semelhantes, irão onerar excessivamente a organização empresarial (PAMPLONA FILHO, 2006, p.1085).

A rotatividade da mão de obra gerada a partir dos pedidos de demissões em virtude das agressões, muitas vezes ocultas para os superiores hierárquicos (que não acompanham as agressões), irão trazer pesadas conseqüências pecuniárias para as empresas. Além do pagamento de encargos trabalhistas e possíveis indenizações trabalhistas em virtude do assédio moral, as empresas deverão investir em novos profissionais e muitas vezes tendo que qualificá-los, demorando um período precioso para a empresa até o trabalhador adaptar-se às suas funções.

A insegurança gerada pela rotatividade irá influenciar nos trabalhadores, que desconhecendo os reais motivos de demissões ou afastamentos, irão temer um despedimento em massa (PAMPLONA FILHO, 2006, p.1085).



4. ANÁLISE JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL

Ao contrário de outros países (grande maioria Europeus), onde há a positivação de leis para inibir o assédio moral nas relações de trabalho, em nosso país o ordenamento jurídico não aborda de forma clara e específica a ponto de definir os limites do assédio moral nas relações de trabalho, muito em virtude do assédio moral ser algo recente. Não temos leis específicas sobre o tema. Por outro lado, a positivação de uma lei geral sobre o assédio moral pode ocasionar uma padronização dos casos, tornando os julgamentos estanques, prejudicando a análise contextual e particularizada de cada caso.

Em nosso ordenamento jurídico, encontramos apenas leis e artigos que podem ser utilizados de forma analógica. Deste modo os trabalhadores brasileiros assediados não estão totalmente desprotegidos.

Ao analisarmos as consequências do assédio moral para os trabalhadores, observamos que esta violência atinge a dignidade da pessoa humana. Pois bem, a nossa atual Constituição Federal de 1988, logo em seu primeiro artigo, inciso II, citou a cidadania como elemento que fundamenta as ações do Estado Brasileiro, elencando também neste artigo o inciso III, a dignidade da pessoa humana, como fundamento para todo ordenamento jurídico brasileiro, incluindo a partir disso, as relações de trabalho. Além disso, neste mesmo artigo, em seu inciso IV, estão elencados os valores sociais do trabalho, como fundamento para nortear todas as organizações estatais.

Além disso, o direito ao meio ambiente sadio também está positivado em nossa Constituição Federal, incluindo, o ambiente de trabalho. Diante disso, o empregador é obrigado constitucionalmente a oferecer um ambiente de trabalho com condições físicas e psicológicas para a boa realização do trabalho, fundamentado no art. 225, caput, da Constituição Federal/88.(BRASIL, 1988).

Além disso, a nossa Carta Magna assegura em seu art. 5º, incisos III, V e X , que ninguém será submetido à tortura ou a tratamento desumano ou degradante, considerando invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a



imagem das pessoas, assegurando o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou ainda à imagem.

Nos artigos seguintes, a nossa Constituição Federal/88 (BRASIL, 1988), cita o trabalho como direito social, elencando os direitos dos trabalhadores, sem distinguir urbanos de rurais, além de outros que objetivem a melhoria das condições sociais:

Art. 7º, CF/88: [...]

I – a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da Lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

XXVIII – seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado se incorrer com dolo ou culpa;

XXX- proibição de diferenças de salário, de exercícios de funções e de critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

No capítulo destinado à Ordem Econômica, a busca pelo emprego a toda a sociedade é o dever de todas as instituições, valorizando sempre o trabalho e a livre iniciativa, assegurando a todos a dignidade conforme a justiça social.

Cabe salientar ainda no artigo 7º, o inciso XXVIII (BRASIL, 1988), que institui o seguro desemprego contra acidentes de trabalho, possibilitando a indenização em caso de dolo ou culpa, o que torna o assédio moral, caracterizado como acidente de trabalho, ensejador de indenização não só na Justiça do Trabalho, mas no Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, podendo ainda, requerer auxílio acidentário.

Destarte, observamos que a Constituição Federal/88 dispõe de diversos direitos e deveres voltados aos trabalhadores, buscando a dignidade de todos e lhe protegendo de discriminações.



Deste modo, para invocar o assédio moral a partir da legislação constitucional, deve-se interpretar o caso concreto aos preceitos aludidos, dando a máxima efetividade para conseguir caracterizar o assédio moral.

A nossa legislação Trabalhista possibilita⁸, de forma subsidiária, a utilização de certos dispositivos do Código de Processo Civil, com destaque à responsabilidade e a reparação indenizatória em casos de danos, incluindo neste, o assédio moral nas relações trabalhistas.

“Art. 186 Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187 Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927 Aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

Art. 932 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.

Art. 949 No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescência, além de outro prejuízo que o ofendido prove houver sofrido.

Art. 950 Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescência, incluirá pensão correspondente

⁸ Art. 8º, da CLT: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito de trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”(BRASIL, 1943)



à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Art. 953 A indenização por injúria, difamação ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido.

Parágrafo único. Se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso.” (BRASIL, 2002)

Deste modo, a legislação nos permite invocar estes artigos oriundos do Código Civil para casos de assédio moral nas relações de trabalho, independentemente de culpa ou dolo do empregador, sendo que este responderá por todas as ações/omissões de seus funcionários. Cabe salientar, que o empregador poderá nestes casos, ingressar com ação de regresso contra o seu funcionário assediador, para ressarcir seus danos em virtude de ato de seu funcionário, porém não o exime do ressarcimento à vítima.

No seara trabalhista, o art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, prevê algumas espécies de rescisão contratual possibilitando ao trabalhador receber todos os direitos e indenizações de uma rescisão por culpa do empregador, em virtude deste faltar com alguma obrigação ou descumprir certos requisitos, conforme citado na norma legal.

“Art. 483 da CLT - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;



f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.” (BRASIL, 1943)

Diante disso, a legislação trabalhista não trata sobre o tema especificamente, apenas abrindo hipótese de rescisão contratual e a busca pela reparação dos danos, de acordo com o artigo supra, 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas. (BRASIL, 1943)

No âmbito Estadual e Municipal existem diversas leis, porém todas voltadas apenas para a proteção dos servidores públicos.

Por conta do artigo 22, parágrafo I, da CF/88 (BRASIL, 1988), que estabelece a competência para legislar sobre matéria relativa ao trabalho apenas para a União, os estados e municípios não podem legislar fora dos limites da Administração Pública na matéria de assédio moral.

As leis Estaduais e Municipais que tratam sobre assédio moral não são normas trabalhistas, e sim, normas administrativas voltadas para a Administração Pública. Há no Senado e na Câmara Federal, várias propostas e projetos de leis tramitando, mas que por vários motivos, ainda não foram sancionados.

Menezes (MENEZES, 2005, p.16), retrata perfeitamente a situação jurídica do assédio moral:

“No Brasil, o assédio, além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego(art. 4º, I, da Lei 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.” (BRASIL, 1943, art. 483, a e b)

Logo, tal preceito esta sendo usado subsidiariamente em decisões de nossos tribunais de forma análoga, possibilitando mais um caminho aos trabalhadores de requerer os seus direitos.



Destarte, estas são as leis que dispõe os operadores do direito para tratar sobre esta violação aos direitos dos trabalhadores, embora na prática, os tribunais trabalhistas reconhecem o assédio, desde que caracterizado e comprovado por testemunhas, ensejando o pagamento, pelo empregador de reparação pelos danos causados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Observa-se na pesquisa apresentada, que o fenômeno do assédio moral no trabalho não é recente, porém os seus aspectos sociais estão recentemente sendo discutidos pelos pesquisadores, nas mais diversas áreas temáticas. Através desta discussão contemporânea e de uma repreensão social para evitar os danos aos trabalhadores, os nossos Tribunais estão iniciando uma criminalização destes atos violentos que atingem a dignidade da pessoa humana. No entanto, perante a existência do fenômeno em larga escala, é imprescindível uma ampla mobilização e discussão do tema, com o intuito de evitar ou diminuir tal prática lesiva ao trabalhador.

A proteção ao trabalho em um ambiente sadio, entre outros direitos de proteção ao trabalhador, são preconizados em nossa Constituição Federal. Porém, a atual conjuntura de desvalorização do trabalho humano e estímulo à produção mediante a competitividade são marcas do sistema econômico vigente, que otimizam as pressões e agressões psicológicas sobre o trabalhador. Práticas de assédio moral são alimentadas pelas condutas abusivas reiteradas, que ocasionam lesões à integridade física e psicológica da pessoa.

Após a análise do presente estudo, verificamos os reflexos sociais que a violência moral no trabalho causa, não apenas ao trabalhador vítima, mas também aos seus familiares, amigos e colegas de trabalho. As consequências deste fenômeno são inimagináveis e variados, restringindo-nos a analisar as consequências comuns que as vítimas sofrem. Deste modo, podemos observar através da presente análise, que após a perda de identidade com o seu trabalho, a vítima exclui-se de sua vida social, impedindo a sua realização



pessoal e conseqüentemente o seu reconhecimento na sociedade. Por outro lado, sem os reflexos humanistas, as empresas também sofrem conseqüências negativas com o assédio moral exercido nas suas dependências. A queda de produtividade, rotatividade e a conseqüente perda de identidade frente ao campo em que atua, irá diminuir a rentabilidade e a competitividade no mercado financeiro.

Para a verdadeira vítima das agressões psicológicas, talvez a única alternativa existente seja rescindir o contrato de trabalho e buscar indenização judicial para amenizar a violência sofrida e evitar mais danos a outros trabalhadores. Obviamente que esta não é a solução para inibir as ações psicológicas violentas, mas é uma maneira imediata de evitar as maiores conseqüências do assédio moral no trabalho, que são doenças psicológicas ou até o suicídio, como observamos neste estudo.

Não bastam apenas medidas legislativas para coibir o assédio moral no trabalho. Deve-se buscar medidas preventivas e possibilitar a ampla discussão do fenômeno, com o intuito de disseminar a repreensão social desta avassaladora violência psicológica.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente> Acesso em 25 de Jul. 2011.

Assédio moral: doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. **Jornal Trabalhista**, Brasília-DF, 5 out. 2002, p. 100.

BARBOSA, Michelli de Oliveira Barbosa. **As conseqüências do assédio moral nas relações trabalhistas**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.29271> Acesso em 30 maio. 2011.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de mestrado em psicologia social, PUC. São Paulo: 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2007.



BRASIL. Constituição (1988). Constituição [da] Republica Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1988. Texto atualizado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 12 Jun. 2011.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 05 set. 2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 set. 2011.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

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

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

_____. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução Maria Helena Kuhner. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOUAISS. **Dicionário da língua portuguesa**. 2007. Disponível em: <http://houaiss.uol.com.br/busca.jhtm?verbete=ass%E9dio&stipe=k>. Acesso em: 11 jun. 2011. Página restrita.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). RO 00156.2005.003.23.00-7. Relator: Juiz Paulo Brescovici. **DJE/TRT 23ª Região**, nº 103/2006, Mato Grosso, 10 out. 2006.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo : Atlas, 2009.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2007.

MENEZES, Armando Couce de. **Os novos contornos das relações de trabalho e de emprego. Direito do trabalho e a nova competência trabalhista estabelecida pela Emenda 45/04**. São Paulo: Revista Nacional de Direito do Trabalho. v.91, ano 8, nov. 2005.p.11-23.



MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 00715-2005-080-03-00-7. Órgão Julgador: Terceira Turma. Relator: Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. Revisor Bolívar Viégas Peixoto. **DJMG**, Minas Gerais, 20 maio 2006, p. 7.

MOURA, Mauro Azevedo. **Chega de humilhação**. Entrevista. Jun. 2002. Disponível em : <http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista3.asp>. Acesso em: 12 Abril 2011.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho> Acesso em 30 Maio 2011.

OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica do Rio de Janeiro, 2004.

Pamplona Filho, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 15 jul 2011.

PESSOA, Rosana dos Santos. **Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro**. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/14520/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-e-o-sistema-juridico-brasileiro/1>> Acesso em 30 maio. 2011.

PORTO ALEGRE. Tribunal de Justiça. Apelação Cível nº 70029920618. Nona Câmara Cível. Relator: Odone Sanguiné. 02 set. 2009. TJRS, Porto Alegre, 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0103600-36.2009.5.04.0341. Órgão Julgador: Quarta Turma. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. **DJRS**, Rio Grande do Sul, 18 nov. 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0115200-90.2009.5.04.0232. Órgão Julgador: Quinta Turma. Relator: Clóvis Fernando Schuch Santos. 2ª Vara do Trabalho de Gravataí. **DJRS**, Rio Grande do Sul, 24 mar.2011.

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

SALVADOR, Luiz. **Assédio moral: doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte**. Curitiba: Revista Bonijuris,2003.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Introdução ao estudo do Direito**. São Paulo: Atlas, 2004.

WANDERLEY, Daniel Quirino. **Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em <<http://www.iuspedia.com.br>> Acesso em 24 Jun. 2011.



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EL MUNDO DEL TRABAJO EN DISCUSIÓN
AVANCES Y TEMAS PENDIENTES
BUENOS AIRES 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2013

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO
30º ANIVERSARIO

SÍTIOS CONSULTADOS

www.assediomoral.org

www.trt2.jus.br

www.trt4.jus.br

www.trt17.gov.br

www.tjrs.jus.br

www.tst.jus.br

www.stf.jus.br

www.stj.jus.br