

BÁRBARA MARIA DE MATTOS MALVAZI



ASSÉDIO MORAL
– EFEITOS MÉDICOS E JURÍDICOS NO CONTRATO DE TRABALHO –

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Especialização em Medicina do Trabalho da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para obtenção do Certificado de Especialista.

Orientador: Prof. JOSÉ PARAVIDINO DE MACEDO SOARES

Niterói
2005

AGRADECIMENTOS

Ao Professor José Paravidino de Macedo Soares, Coordenador do Curso de Especialização em Medicina do Trabalho da Universidade Federal Fluminense, o meu reconhecimento.

Ao professores do curso, que muito contribuíram com suas experiências e conhecimentos.

A Irinéa Amorim de Menezes, pela digitação do trabalho.

*Uma palavra contundente é algo que pode matar ou humilhar,
sem que se sujem as mãos.*

Uma das grandes alegrias da vida é humilhar seus semelhantes.

Pierre Desproges

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

RESUMO

1 INTRODUÇÃO, p. 9

1.1 Objetivos, p. 10

1.2 Metodologia, p. 11

CAPÍTULO 1 – O ASSÉDIO MORAL, p. 12

1.1 BREVE HISTÓRICO, p. 13

1.2 CONCEITO, p. 15

1.3 SUJEITOS, p. 19

CAPÍTULO 2 – A IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL, p. 21

2.1 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL, p. 22

2.2 DIAGNÓSTICO DIFERENCIAL COM CONDUTAS ASSEMELHADAS, p. 23

CAPÍTULO 3 – CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL, p. 24

3.1 NO CONTRATO DE TRABALHO, p. 25

3.2 MÉDICO SOCIAIS, p. 27

3.3 EFEITOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL, p. 31

3.3.1 Rescisão indireta do contrato de trabalho, p. 31

3.3.2 Reintegração ao emprego, p. 33

3.3.3 Indenização por danos morais, p. 35

CAPÍTULO 4 – CONCLUSÃO, p. 40

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS, p. 44

APRESENTAÇÃO

Inicialmente os fatores que motivaram a idéia da pesquisa sobre o assédio moral estavam relacionados ao meu interesse pela medicina e direito do trabalho; à leitura de vários textos na prática forense; a ausência de tutela jurídica específica e à constatação das condições vexatórias e humilhantes a que são submetidos um grande continente de trabalhadores no mundo contemporâneo. Aliás, estão consagrados na Constituição Federal de 1988 e na CLT, os direitos à integridade e à dignidade dos trabalhadores, o valor social do trabalho, e nesse contexto a possibilidade de se buscar indenização decorrente de dano moral, material ou à imagem (inciso V, art. 5º, CF).

Posteriormente, com o início do levantamento bibliográfico e o amadurecimento do tema, as questões relativas ao comprometimento bio-psico-social e os efeitos jurídicos provocados pelo assédio moral foram alvo de discussão doutrinária e de análise jurisprudencial.

Vale dizer que por ser objeto de interesse da Medicina do Trabalho, da Psicologia, da Sociologia, dos trabalhadores e dos operadores do direito, possibilita uma abordagem multidisciplinar sobre a relação de emprego e suas conseqüências que escapam à tutela jurídica do contrato de trabalho.

Entretanto, ao Direito compete disciplinar as relações sociais, coibindo as violações de direitos e o desrespeito ao contrato social. Nesse sentido, a teoria tridimensional do direito do ilustre jurista Miguel Reale nos mostra que o direito é fato, valor e norma, ou seja, que a norma é decorrente da valoração de um fato social. Dessa forma, o assédio moral pelas suas repercussões no âmbito da sociedade não poderá continuar à margem do direito positivo.

Por seu turno, a medida que, monografias, teses, doutrinas, sentenças, acórdãos e jurisprudências se ocupem do assunto reconhecendo-o como um fator de desintegração das relações de trabalho e portanto, sociais, obviamente estaremos caminhando rumo ao enquadramento do assédio moral na legislação infraconstitucional.

Posta assim a questão, o objetivo desta monografia será o de estabelecer o confronto entre a inexistência de uma legislação ordinária específica que discipline a matéria e o risco de disseminação de práticas típicas de assédio moral, como a manipulação perversa e o terrorismo psicológico, que comprometem a integridade e a dignidade da classe trabalhadora que merece receber do Estado a tutela jurídica contra o fenômeno “Assédio Moral”.

RESUMO

O assédio moral na relação de trabalho, é a submissão de trabalhadores à situações de humilhação e constrangimento de forma repetitiva e prolongada na vigência de um contrato de trabalho. Fatores como a organização do trabalho, do atual mundo globalizado, que preconiza a extrema valorização do lucro em detrimento do valor do trabalho humano são apontados como responsáveis pelas mudanças no ambiente laboral e o favorecimento das diversas formas de sofrimento no trabalho. Por suas repercussões sobre a saúde do trabalhador e a nítida relação causal entre a agressão sofrida no local de trabalho e o adoecimento do empregado, deve ser caracterizado como uma doença conferindo assim a devida proteção legal ao trabalhador no exercício profissional. Não se pode perder de vista as conseqüências jurídicas sobre o contrato de trabalho e que merecem a atenção do operador do direito no sentido do ressarcimento dos danos morais e materiais que incidem sobre o empregado hipossuficiente para solucionar o conflito sem o auxílio do judiciário. Registre-se ainda que o assédio moral não possui uma legislação específica para combatê-lo. Entretanto não fica impune, porque os tribunais utilizam-se para combatê-lo da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código Civil e da Constituição Federal que asseguram o respeito a dignidade humana e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive com previsão de direito ao ambiente sadio (Art. 225 da CF) e de indenização por danos morais (Art. 5º, V e X da CF). Mister se faz ressaltar que ao direito compete tutelar o assédio moral. Para tal, o Poder Legislativo deve elaborar uma lei específica, que em consonância com os preceitos constitucionais atue na prevenção e punição das condutas típicas de assédio moral, que comumente banalizadas, colocam em risco a valorização do trabalho, a relação contratual do emprego e a dignidade da pessoa humana.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações de trabalho é um sério problema enfrentado pela sociedade atual. Dados estatísticos da OIT (Organização Internacional do Trabalho), referem que o fenômeno atinge mais de doze milhões de trabalhadores na Europa e tem alcance mundial.

Fatores como a globalização da economia, a adoção de políticas neoliberais fundadas na extrema valorização do lucro, em detrimento da importância do trabalho humano e a organização do trabalho marcada pela excessiva competitividade, afetam direta ou indiretamente o local e as condições de trabalho.

Consequentemente, o ambiente de trabalho marcado por tais aspectos é demasiado agressivo e opressivo para os trabalhadores. Assim, torna-se evidente o nexo causal existente entre a globalização econômica aliada a atual organização do trabalho e as diversas formas de alteração da saúde do trabalhador, tanto do ponto de vista físico quanto psicológico, propiciando o “sofrimento físico e moral”, características fundamentais do assédio moral.

Considerando que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são pressupostos fundamentais consagrados pela Constituição Federal de 1988, tem-se como imperativa a atuação do Estado Democrático de Direito em assegurar o cumprimento dos preceitos da Lei maior. Para tal, dispõe de um aparelho legislativo capaz de introduzir no ordenamento jurídico, normas preventivas, objetivando resguardar os trabalhadores dos efeitos maléficos gerados pelo assédio moral, garantindo que o exercício do trabalho seja mais valorizado do que o produto econômico dele auferido, e com isso, seja preservado o respeito à dignidade do homem.

Cabe ressaltar que o assédio moral pelas implicações de ordem médica, social e econômica que acarreta, merece a atenção do operador de Direito no sentido do ressarcimento dos Danos Morais e Materiais que incidem sobre o empregado, hipossuficiente para solucionar o conflito sem o auxílio do Judiciário.

Por sua vez, o fundamento da tutela jurídica envolve questão de ordem constitucional uma vez que viola princípios e garantias estabelecidas na Carta Magna vigente, atinge direitos e liberdades conquistadas pelos trabalhadores expressas na CLT, em Leis Especiais e ainda porque têm sido contemplados pela jurisprudência trabalhista, reconhecida pelos Tribunais Pátrios, antes mesmo de haver uma legislação específica ordinária que discipline o Tema.

Entretanto, é fundamental caracterizar o fenômeno do assédio moral antes de se construir um sistema de regras com eficácia para coibir tais práticas nocivas a saúde do trabalhador. E preciso delimitar seu conceito, suas características e, os sujeitos que participam na relação interpessoal, empregado e empregador para obtenção de êxito na elaboração de um instituto legal que discipline o assédio na relação do trabalho.

Vale dizer, que a ausência de previsão legal para o assédio moral no Direito Pátrio, não serve de argumento para que ele fique na impunidade, posto que é assegurada pela Carta Magna o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive com previsão de direito ao ambiente sadio (Art. 225 da CF) e de indenização por danos morais (Art. 5, V e X da CF). Porém, é mister que o Poder Legislativo aprove uma Lei específica, que em consonância com os preceitos Constitucionais sirvam de mecanismo de prevenção e punição de condutas típicas de assédio moral, comumente banalizadas, colocando em risco a valorização do trabalho, a relação contratual de emprego e a dignidade e integridade física e psíquica da pessoa humana.

1.1 Objetivos

O objetivo geral deste estudo é discutir sobre a inexistência de legislação específica no assédio moral e as dificuldades para sua prevenção e controle.

Dentre os objetivos específicos tem-se:

- Caracterizar as modalidades de assédio moral nas relações de trabalho.
- Analisar as repercussões médicas, sociais, econômicas e jurídicas do assédio moral.
- Discutir as vítimas do assédio moral, das pessoas portadoras de doenças mentais preexistentes.
- Estabelecer as diferenças entre as condutas inerentes ao assédio, das conseqüências médicas por ele provocadas.
- Descrever os critérios objetivos para a caracterização do assédio moral na atual legislação pátria.
- Analisar a proteção da CLT em relação ao assédio.

- Caracterizar os efeitos médicos e jurídicos que ocorrem na vigência do contrato de trabalho.

1.2 Metodologia

A pesquisa realizada foi de natureza qualitativa, utilizando-se de revisão de literatura, textos discutidos nas práticas médica e jurídica, consultadas via Internet e interpretação dos artigos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), do Código Civil e da CF (Constituição Federal), que são utilizados pelos tribunais para condenação das condutas de assédio e ressarcimento dos danos morais e materiais por ele provocados.

CAPÍTULO 1
O ASSÉDIO MORAL

1.1 BREVE HISTÓRICO

O assédio moral nas relações de trabalho é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho. Entretanto, somente no começo desta década, foi realmente identificado como fator destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade, como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca^o.

A propagação e relevância do tema foram motivadas pela divulgação de pesquisas realizadas na área de Psicologia, desenvolvidas na Europa, em especial na França e nos países escandinavos, com ênfase voltada para o mundo do Trabalho^o.

Cabe ressaltar que as pesquisas envolvendo a figura do assédio moral tiveram início na Biologia, com os estudos do entomologista Konrad Lorenz. Analisando a conduta de certos animais de pequeno porte físico quando confrontados com invasões de território por outros animais, o pesquisador notou um comportamento peculiar do grupo, especialmente quando estava diante de um animal maior. Chamou sua atenção o comportamento agressivo desenvolvido pelo grupo todo, que tentava expulsar o invasor solitário com intimidações e atitudes agressivas coletivas. A essa conduta do grupo animal, Lorenz denominava *mobbing*, termo inglês que traduz a idéia de turba ou multidão desordeira^o.

Mais tarde, na década de 60, uma pesquisa realizada pelo médico sueco Peter Paul Heinemann analisava o comportamento de crianças reunidas em grupo, no ambiente escolar. Os resultados de tal pesquisa foram muito semelhantes aos alcançados na pesquisa de Lorenz, posto que foi reconhecida a mesma tendência dos animais nas crianças em demonstrar hostilidade a outra criança que invadisse seu espaço. A partir dessa pesquisa, pioneira em detectar o assédio moral nas relações humanas surgiram outras publicações de trabalhos, em especial relacionados à psicologia infantil.

Entretanto, a descoberta do assédio no ambiente de trabalho somente aconteceu na década de 80, por iniciativa do psicólogo alemão Heinz Leymann que verificou, a existência de certo nível de violência nas relações de trabalho. Conclui o especialista em comportamento humano que no processo de assédio moral no ambiente de trabalho é raro o uso da violência física, sendo ele marcado por condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima. Constatou ainda os efeitos devastadores na saúde mental das vítimas. Sobre estas conclusões manifestou-se a psicóloga francesa Hirigoyen, em sua última obra, ressaltando que através das pesquisas de Leymann foi possível descobrir que 3,5% dos trabalhadores assalariados na Suécia sofriam assédio moral e que 15% dos suicídios o tinham como causa⁸.

Embora as pesquisas sobre assédio moral tenham origem no ramo da Psicologia outras ciências começaram a despertar a curiosidade sobre o tema. Assim o Direito a Vitimologia e a Sociologia dentre outras perceberam o caráter multidisciplinar dessa matéria. Principalmente, se pensarmos que ao Direito compete a valoração de fatos sociais para posteriormente disciplinar em normas jurídicas, cumprindo, assim, a sua importante tarefa de instrumento da pacificação social.

Recentemente, no final da década de 90, a psicanalista e vitimóloga francesa Marie France Hirigoyen, lançou um livro no qual debate a questão com base em relato de casos reais; aborda a perversidade do agressor; as condutas que tipificam o assédio; bem como as conseqüências na saúde da vítima. A obra trouxe de volta a discussão jurídica do assédio.

Posteriormente, o tema foi divulgado internacionalmente nos países como França, Suécia, Noruega, Austrália, Itália e demais Estados na Europa e fora dela, que então, passaram a produzir leis para combater o assédio moral nas relações de trabalho. Por outro lado, os sindicatos promoveram a conscientização dos trabalhadores, cuja inércia contribuiu para a disseminação e descaracterização da conduta do assédio moral^o.

Prosseguindo nos seus estudos, entusiasmada com a amplitude alcançada pelo tema Hirigoyen lançou outro livro com o objetivo de ressaltar a definição do assédio moral, delimitar sua tipificação e diferenciá-lo das demais situações. A vitimóloga francesa enfocou a necessidade da intervenção estatal, na elaboração de uma Lei trabalhista disciplinando o assunto, aliada a um esforço conjunto de toda a sociedade envolvendo empregadores, trabalhadores e sindicatos, tendo em vista que o assédio moral traz conseqüências de ordem econômica, bio-psico-social e jurídica que refletem no desenvolvimento de um país^o.

No Brasil, a discussão é tímida e a legislação específica precária, posto que a conscientização dos trabalhadores e da sociedade em geral, ainda é recente. Entretanto, o fenômeno é bastante freqüente. As leis municipais e estaduais já editadas e que tratam especificamente do assédio moral, tem como alvo à proteção do Setor Público somente regulando as relações entre funcionários públicos superiores e seus subordinados. Portanto, apesar da existência de projeto de Lei, nada há de significativo na área trabalhista, o que seria adequado para extensão da proteção a todos os trabalhadores, em consonância com o princípio constitucional da isonomia (Art. 5º, *Caput*, da CF).

Outro fator responsável pela disseminação do tema foi a apresentação da dissertação de mestrado da Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho, defendida em maio de 2000 e publicada pelo Departamento de Psicologia Social da Pontifícia Universidade de São Paulo (PUC-SP), denominada “ Uma Jornada de Humilhações”. Na dissertação foi utilizado como

material básico às pesquisas de Marie France Hirigoyen. Da comunicação entre os pesquisadores culminou o I Seminário Internacional Sobre Assédio Moral no Trabalho, realizado na cidade de São Paulo, no Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo. A iniciativa serviu para retomada da discussão entre parlamentares, sindicatos de diversas categorias e a população de trabalhadores em geral^b.

Recentemente, a louvável iniciativa do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro (Sind-Justiça-RJ)^c, em elaborar uma cartilha sobre assédio moral com base no texto que compõe a tese da Dra. Margarida Barreto, demonstra a preocupação das autoridades sindicais na divulgação e conscientização da classe trabalhadora.

Pelo exposto, verificamos que a legislação trabalhista praticamente não disciplina o assédio. Logo o fundamento jurídico nas lides trabalhistas terá que ser buscado na CF, na legislação esparsa, nas decisões dos Tribunais e na jurisprudência. Dessa forma, o Direito procura compensar a ausência de uma legislação específica e historicamente acompanhar as transformações sociais e econômicas do mundo globalizado.

1.2 CONCEITO

Por assédio entende-se a conduta abusiva demonstrada através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, comentários, críticas, piadas, de forma contínua insidiosa, sutil ou concreta (rigor excessivo) que se traduz numa manipulação perversa do agredido que é submetido a um terrorismo psicológico. O pioneiro no assunto, o Sueco Heinz Leymann^{1,2} conceitua o tema como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através de comunicações não-éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega contra um ou mais funcionários. A vítima, como mecanismo de defesa, reprime-se e esse seu comportamento facilita ao agressor dar continuidade às práticas de assédio moral.

O psicólogo afirma que a alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam acarretando um considerável sofrimento mental, psicossomático e social dos trabalhadores que são submetidos ao constrangimento do assédio moral.

Na esteira desse mesmo raciocínio, Marie France Hirigoyen¹¹, conceitua o assédio moral.

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, 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.

Para estabelecer o conceito jurídico é necessário extrair da definição sociológica os elementos objetivos e gerais identificadores da conduta de assédio moral nas relações de trabalho. Vale dizer que um dos aspectos indispensáveis é a presença da violação da dignidade do trabalhador por condutas desenvolvidas no contexto profissional. Assim, é imprescindível que o processo assediador seja praticado durante o exercício do trabalho, não se confundindo com envolvimento pessoais levados para o ambiente de trabalho. Cabe mencionar que a expressão contexto profissional possui definição própria, como a do sociólogo italiano Domenico de Masi⁷:

Por contexto profissional entendo a atmosfera complexa, o clima psicológico determinado pelo que acontece à nossa volta enquanto trabalhamos, pelo que fazem todos os que nos cercam enquanto desempenhamos os nossos deveres profissionais.

Para o autor, o assédio moral envolve não apenas o espaço físico no qual a atividade laboral é exercida, mas todo o clima psicológico que possa surgir em razão dessa atividade do empregado assediado⁸.

Outro fator que é considerado causador de sofrimento no trabalho é o temor de não corresponder às exigências, da organização de trabalho, que é uma característica externa conforme descreve Christophe Dejours⁶.

Imposição de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e de adaptação ou à cultura ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou o público etc.

Além desse fator externo, para Hirigoyen¹², há um requisito interno que é o ato perverso que traz como efeito um inevitável sofrimento no trabalho, facilmente verificado pela repetição e duração no tempo das condutas abusivas. Para a autora a definição de perversidade é:

A perversidade não provém de uma perturbação psiquiátrica e sim de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos.

Na empresa, é do encontro do desejo de poder com a perversidade que nascem a violência e a perseguição.

Cabe ressaltar que a incapacidade do agente assediador em considerar os outros como seres humanos é inerente a perversidade. Porém, contraria o terceiro princípio fundamental da República Federativa do Brasil elencado no Art. 1º da Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana.

No cenário contemporâneo, os fenômenos reservados à esfera íntima, sem que produzam efeitos visíveis e palpáveis, ficam no anonimato e até são considerados inexistentes. A esse processo Dejours dá o nome de *banalização do mal*, que pode ser traduzido como a resignação da sociedade, a incapacidade de se indignar com o sofrimento humano em geral e em especial com o assédio moral. A violência cotidiana traz à tona situações de pobreza, miséria e desespero, sem que a população se manifeste contra elas, embora visualizadas por todas. Logo, é fácil compreender porque condutas encobertas típicas de assédio moral fiquem relegadas ao desprezo e desinteresse do grupo social.

Por outro lado, a tentativa consciente ou inconsciente de negar um fenômeno, não significa a sua inexistência, tendo em vista os efeitos devastadores sobre suas vítimas. Nesse sentido Hirigoyen¹² coloca dois aspectos capazes de detectar o assédio moral no local de trabalho. O primeiro é o abuso de poder, o qual é direto e mais difícil de ser aceito pelo trabalhador, pela forma rígida em que se desenvolve, conforme salienta a pesquisadora:

A Agressão, no caso, é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica: horários prolongados, que não se podem sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigência descabidas.

O segundo aspecto consiste na manipulação perversa que é insidiosa e consta da comunicação hostil, o isolamento, a vítima é paralisada, anestesiada, devendo suportar tudo silenciosamente e até ser responsabilizada pelo agressor pelas conseqüências de tal situação conforme define Hirigoyen¹²:

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida,

esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Pelo exposto acima se verifica que o assédio moral na modalidade de manipulação perversa se manifesta de forma gradativa, começando com situações inofensivas e culminando com a agressão real.

Nessa circunstância é possível a atuação do Direito, posto que, o abuso de poder pode resultar em rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, conforme disciplinado no Art. 483 da CLT. Por outro lado, a manipulação perversa pela maneira insidiosa de se manifestar, é mais difícil a sua caracterização.

Na pesquisa da médica Margarida Barreto, pioneira a se interessar pelo fenômeno no Brasil, o Assédio pode ser definido:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Do conceito acima transcrito são extraídos mais dois elementos do assédio moral, os quais consistem na repetição da conduta e no seu prolongamento no tempo. Sendo assim o assédio moral não se confunde com uma agressão isolada, que não mais se repetiu. Dados estatísticos apontam que a freqüência é de pelo menos uma vez por semana e que todo o processo tenha, no mínimo, a duração de seis meses.

Em relação à importância do conceito jurídico de assédio, é curioso notar que embora não exista uma Lei Trabalhista sobre o tema, os Tribunais brasileiros reconhecem e sancionam as condutas abusivas. No acórdão cuja íntegra está nos anexos, a relatora definiu o assédio moral⁸.

O ato praticado pelo chefe da empresa tem nome: chama-se assédio moral, o qual, segundo especialistas, é materializado pela tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando apressar sua dispensa ou forçar a sua demissão. Em geral, o método segue o seguinte ritual: sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhes informações e fingir que não o vê. Em pouco tempo, há a sua capitulação.

Portanto, até mesmo a jurisprudência e a doutrina jurídica estão utilizando os conceitos da psicologia para caracterizar o assédio moral na Ciência Jurídica.

Pelo exposto, é inegável a contribuição da psicologia, da sociologia e da vitimologia na definição e tipificação do assédio moral, possibilitando assim ao Direito Positivo intervir coibindo as práticas abusivas que comprometem a integridade física e psíquica do trabalhador e violam a dignidade da pessoa humana.

1.3 SUJEITOS

O assédio moral que se manifesta na relação interpessoal empregado e empregador se apresenta de diferentes formas, logo, é necessário identificar as partes envolvidas neste convívio diário visando atribuir as responsabilidades ao elemento agressor e as garantias conferidas pela Lei ao agredido.

Embora a CLT, nos arts. 3º e 2º, defina as figuras do empregado e do empregador, respectivamente, sujeitos da relação de emprego, outros personagens figuram no cenário do ambiente de trabalho. Dessa forma, é comum a ocorrência de atos de agressão por parte do preposto, de um superior hierárquico, entre colegas, ou até mesmo dos funcionários contra o chefe, modalidade esta bem mais incomum.

Destarte, as relações de assédio se concretizam de várias maneiras. Aponta-se como a mais comum à relação descendente ou assimétrica, que tem origem na hierarquia. Segundo Hirigoyen¹¹ possuem causas diversas, que constam da simples intenção do agressor de eliminar a vítima para valorizar o seu poder até a finalidade de forçar o assediado a pedir demissão, liberando a empresa de custos adicionais e procedimentos judiciais.

Nesta modalidade registra-se com maior frequência as alterações na saúde mental do ofendido, que poderá apresentar estresse, ansiedade, e outros sintomas clínicos motivados pela impotência em resolver os conflitos surgidos em uma relação de poder na qual o mais forte oprime o mais fraco.

Outra maneira de se estabelecer à relação é a chamada horizontal ou simétrica, e ocorre entre os colegas de trabalho, geralmente relacionadas a competitividade características nas atividades laborativas do mundo contemporâneo.

Além disso, pode existir a forma mista de Assédio Moral que resulta da combinação de fenômeno entre colegas, com a omissão e a conivência de superiores hierárquicos.

Vale dizer que, eventualmente o assédio também poderá se pronunciar na direção ascendente, isto é, quando um grupo de subordinados inicia o assédio, contra o superior hierárquico numa tentativa de desestabilizar a sua posição na empresa.

Para a pesquisadora Maria France Hirigoyen¹¹, não existe um perfil ideal de agressor e de vítima no assédio moral. Entretanto, conforme suas observações quem agride nem sempre possui uma personalidade paranóica, narcisista ou perversa e por outro lado, quem sofre a agressão nem sempre é o sujeito mais fraco da relação, ou seja, aquele que a tudo se submete, sem esboçar qualquer reação.

O assédio moral se expressa através de uma série de condutas, sempre abusivas, agressivas, silenciosas ou explícitas dirigidas pelo empregador ao empregado assediado, tendo como origem o abuso de poder.

Apesar das dificuldades em se traçar o perfil quer seja do assediador ou assediado, pode-se classificar as condutas que tipificam o assédio moral. O agente assediador é aquele que utiliza de procedimentos tais como: a recusa em estabelecer a comunicação; humilhações através da desqualificação; isolamento da vítima; desvio de funções; não destinação de tarefas, entre outras. Por sua vez o agredido acaba por internalizar uma série de complexos, sentimentos de inferioridade que por fim culminam com os sintomas de angústia, ansiedade, depressão, concretizando os objetivos de quem agride e atingindo repercussões médico-sociais de extrema gravidade.

Oportuno se torna dizer que em todos os tipos de relação o fenômeno de assédio se faz presente com as possíveis complicações de ordem física e mental, comprometendo as condições de trabalho, a capacidade produtiva, as relações afetivas e sociais, merecendo portanto, do Estado, atuação enérgica no sentido de coibir, impor limites ao exercício de práticas de torturas que contrariam os princípios constitucionais em defesa da integridade e da dignidade da pessoa humana.

CAPÍTULO 2
A IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

2.2 DIAGNÓSTICO DIFERENCIAL COM CONDUTAS ASSEMELHADAS

O assédio moral pode ser entendido como uma série de condutas com características peculiares, por isso, não se confundem com outras, ditas assemelhadas. Dessa forma, o assédio moral é considerado espécie do gênero “sofrimento no trabalho”.

Algumas figuras como o estresse, o conflito, más condições de trabalho, gestão por injúria, agressões pontuais, imposições profissionais, entre outras, são freqüentemente catalogadas no assédio moral, embora seja patente a distinção entre elas e o fenômeno do assédio.

O estresse, por exemplo, fenômeno vivenciado pela sociedade moderna, tido como responsável pelo surgimento de várias doenças psicológicas e orgânicas é definido como um estado biológico. Hirigoyen¹¹ afirma que o estresse consiste na sobrecarga e más condições de trabalho, somente se tornando destrutivo pelo excesso, diferente do assédio moral, o qual é destruidor por si mesmo. Contudo o estresse ao qual é submetido o trabalhador pode significar o início do assédio moral, mas, considerado isoladamente independe da ação de outras pessoas, podendo significar situações da vida particular do empregado que ocasionam fadiga física e mental.

O conflito difere do assédio moral porque enquanto no conflito as recriminações são abertas e os seus motivos conhecidos, no assédio as condutas são encobertas, negadas e de difícil solução. Para Hirigoyen¹¹, o conflito ao mesmo tempo em que poderá evitar o assédio quando bem resolvido, tende a facilitar o assédio se não for solucionado.

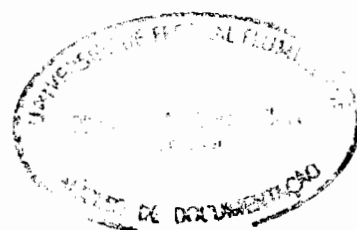
A gestão por injúria é definida como o tipo de comportamento despótico de certos administradores, que praticam injúrias voltadas contra todos os empregados.

Por outro lado as agressões pontuais, ou seja, aquelas agressões que são ocasionais, porque não se prolongam no tempo, fazem parte das crises comuns em todos os relacionamentos.

As más condições de trabalho, também não significam assédio moral, desde que não se dirija a um, ou a alguns empregados: da mesma forma, as imposições profissionais legitimamente decididas dentro de uma empresa, não são características de assédio.

Cabe ressaltar, que pessoas portadoras de distúrbios da conduta, alterações da personalidade, ou mesmo doenças mentais, freqüentemente reclamam, se acham vítimas de assédio.

Pelo exposto verifica-se a existência de várias condutas parecidas com o assédio moral, mas, para distingui-las basta considerar os elementos e as características particulares do assédio moral.



CAPÍTULO 3
CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

3.1 NO CONTRATO DE TRABALHO

Para melhor análise dos efeitos jurídicos do Assédio Moral na relação de trabalho, torna-se necessária uma visão panorâmica do contrato de trabalho, ou melhor, de emprego, tanto no aspecto doutrinário como da legislação trabalhista vigente. Apesar da CLT, no seu artigo 442, mencionar contrato de trabalho, o termo mais correto, seria contrato de emprego, porque a CLT disciplina a relação de empregados e a Justiça do Trabalho de modo geral julga questão de empregados¹⁴.

O contrato de trabalho é gênero, ele se refere a qualquer trabalho como o do autônomo, do avulso, do empresário, entre outros, enquanto o de emprego é espécie e diz respeito à relação entre empregados e empregadores e não, a outro tipo de trabalho.

Não obstante, as várias denominações legais o contrato de trabalho pode ser definido como o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. Para a doutrina majoritária a relação de emprego possui natureza jurídica de contrato. No entanto, a relação de trabalho não tem exatamente uma qualificação jurídica, mas o contrato de trabalho é juridicamente qualificado¹⁴.

Embora, o contrato de trabalho seja do tipo contrato de adesão, existe manifestação de vontade do empregado de trabalhar e o interesse do empregador em contratar. Entretanto, é uma relação contratual com forte intervenção do Estado, pois as leis trabalhistas se aplicam automaticamente aos contratos de trabalho, vindo a restringir a autonomia da vontade das partes.

Historicamente, num primeiro momento não existia proteção ao trabalhador, que ficava sujeito às jornadas excessivas e aos salários baixos, sendo explorado pelo empregador. Posteriormente, o Estado passa a fornecer proteção jurídica ao trabalhador visando equilibrar a desigualdade econômica existente entre empregado e empregador.

Vale dizer, que o contrato de trabalho, sofre influência da globalização, da informatização e das transformações sociais e econômicas em geral, mas continua sendo tutelado pelo Estado, com a finalidade de coibir os abusos de imposição de regras do mais forte em relação ao mais fraco, limitando-se, assim, a liberdade de contratar.

A relação de emprego caracteriza-se pela prestação de serviços e pelos requisitos do vínculo empregatício preconizados no artigo 3º da CLT, que diz: *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*.

Cabe ressaltar, que tais requisitos, deverão ser observados pelas partes contratantes, posto que, a celebração do pacto investe empregado e empregador em direitos e deveres. Contudo, na prática nem sempre o relacionamento entre patrão e empregado é pacífico, pelo contrário, freqüentemente existem desentendimentos que se manifestam de forma clara, expressa ou, até mesmo tácitas, insidiosas, típicas de assédio moral.

Com relação a subordinação, uma característica fundamental da relação de emprego, é comumente utilizada pelo empregador para submeter o funcionário a situações humilhantes e constrangedoras; por sua vez, na continuidade do emprego, acentua-se a repetição das condutas agressivas; o simples fato de ser oneroso submete o subalterno ao jugo do superior hierárquico e finalmente a personalidade subentende a manipulação da delegação de tarefas e o torna alvo de críticas sobre as suas funções. Logo, o desrespeito as características da relação de emprego, com adoção por parte do empregador de comportamentos típicos de assédio moral representam o descumprimento dos direitos e deveres celebrados no acordo, estabelecidos pelas Leis Trabalhistas e ensejam o rompimento do pacto laboral com todas as conseqüências jurídico sociais a ele inerentes.

Destarte, para estudarmos o Assédio Moral é necessário, pois, compreender o contrato de trabalho com todas as peculiaridades que lhe são pertinentes. Da sua evolução no tempo, à sua vinculação legal, podemos observar que as condutas abusivas e inadequadas diante do empregado hipossuficiente sempre existiram e se prolongam no tempo fazendo vítimas e repercutindo no ambiente de trabalho e na sociedade em geral.

O assédio moral, fenômeno observado com freqüência nas relações interpessoais entre empregado e empregador determina sérias conseqüências para a saúde física e mental do trabalhador, comprometendo a sua atividade laboral de tal ordem, que chega a resultar no seu afastamento por licenças médicas, aposentadorias por invalidez e até a demissão por justa causa com sérios prejuízos econômicos às vítimas do assédio.

Considerando que para a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde é o estado de completo bem estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença, fatores como o ambiente em geral e em especial o ambiente de trabalho, parte integrante deste estudo, são de suma importância na prevenção e promoção da saúde humana.

Portanto, o bom relacionamento no ambiente de trabalho favorece o melhor desempenho das tarefas diárias e produz um trabalhador saudável, enquanto condutas agressivas e discriminatórias deterioram as relações entre os colegas e facilitam a ocorrência do assédio com todas as suas repercussões danosas sobre o bem estar e a saúde do empregado assediado.

3.2 MÉDICO SOCIAIS

As conseqüências bio-fisiológicas desencadeadas pelas condutas abusivas, insidiosas, ininterruptamente impostas ao subalterno de uma relação hierárquica, manifesta-se através de sinais e sintomas clínicos genéricos e específicos. Cabe, portanto, ao médico, pesquisar a história de vida de cada um para então identificar se as más condições de trabalho podem ser a origem daquela doença. Por outro lado, as sintomatologias apresentadas pelas vítimas estão mais relacionadas à intensidade e a duração da agressão do que propriamente às estruturas psíquicas. O que significa dizer que se uma pessoa for portadora de uma neurose fóbica, obsessiva-compulsiva ou de qualquer espécie, o quadro traumático provocado pelo assédio não se confunde com o perfil psíquico já existente antes do fenômeno do assédio. Logo a sintomatologia do assédio é específica e portanto, possível de ser estabelecido o nexo causalidade entre a conduta de assédio e a doença clínica apresentada.

Assim, dentre as alterações específicas experimentadas pelos pacientes encontram-se as perturbações funcionais do tipo cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, alterações digestivas, dores na coluna, no corpo, sintomas parecidos com o do estresse, porque denotam ansiedade, mas que com ele não se confundem.

A depressão, entretanto, é a patologia psíquica mais freqüente e a mais perigosa porque pode comprometer a própria vida. Dados estatísticos referem que 69% dos entrevistados acusaram um estado depressivo severo, que necessita de tratamento médico; 7% apresentaram depressão moderada e 24% um quadro depressivo leve¹¹.

É de verificar-se que a pessoa assediada e com indícios de depressão clinicamente apresenta apatia, tristeza, obsessão, complexo de culpa e até desinteresse por seus próprios valores. Vale frisar que comumente o trabalhador deprimido tende a disfarçar os sintomas tanto para os familiares como para o seu médico, pois guarda consigo as culpas e frustrações por não atender às exigências do mercado e às expectativas de sua hierarquia. É fundamental a investigação dos estados depressivos pela freqüência de suicídio. Em determinado estudo dos 517 casos de assédio moral reconhecidos pelos médicos do trabalho 13 haviam tentado o suicídio¹¹.

Como se pode notar além das manifestações clínicas que fortemente sugerem a ocorrência do assédio moral, outros sintomas gerais e vagos do tipo indisposição crônica, mal estar, cefaléia, dores ocasionais sem localização definida, são comumente referidas pelas vítimas e tratadas com auto-medicação. São os chamados distúrbios psicossomáticos, cuja ocorrência é verificada em cerca de 52% dos pacientes estatisticamente falando, embora na

prática ocorra com maior freqüência. A grande dificuldade na associação dos sintomas das agressões sofridas no assédio moral liga-se ao fato do trabalhador associar o sofrimento moral ligado ao trabalho à fraqueza pessoal que, por conseguinte, determina o seu insucesso profissional. Por sua vez, o médico se não buscar na história clínica, informações sobre o ambiente de trabalho, o diagnóstico apresentado não será relacionado ao trabalho e a prescrição de medicação sintomática certamente não atingirá o cerne do problema que é a má adaptação ao meio laborativo. Os distúrbios psicossomáticos podem desenvolver-se rapidamente e de forma grave, constituindo o que se chama de estresse pós-traumático, com alterações físicas sob a forma de emagrecimentos intensos ou rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (na tireóide, na menstruação), crises de hipertensão arterial sistêmica, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc.

Após a exposição repetida a condutas humilhantes e vexatórias os distúrbios psicossomáticos afloram e afetam a saúde física e psíquica do trabalhador, num verdadeiro ciclo vicioso ocasionando sintomas e ou agravando o estado de saúde de uma pessoa que porventura já seja portadora de uma patologia psíquica ou tenha uma predisposição genética para adquiri-la.

O assédio moral no início se apresenta apenas com sintomas de uma reação aguda ao estresse. Com a continuidade, em geral desencadeia distúrbios psíquicos, com seqüelas permanentes no humor, na conduta e até na personalidade. Por esses motivos é o assédio considerado um traumatismo, tal qual o assalto à mão armada ou o estupro, posto que suas vítimas são subjugadas pelo contexto do ambiente externo.

As patologias psíquicas mais freqüentes são as neuroses traumáticas, o que corresponde, na DSM IV (classificação internacional das doenças mentais), ao estado de estresse pós-traumático. O quadro é o mesmo e independe da origem do traumatismo. As psicoses são mais raras. Entretanto, o perfil da neurose inclui a persistência das lembranças das cenas de violências e humilhação, verdadeiros *flashbacks* dolorosos que podem perdurar por muito tempo ou para sempre¹¹.

Marie France Hirigoyen¹¹ na sua pesquisa, recebeu das vítimas cartas junto com ao questionários, cujos teores denotam o sofrimento das pessoas atingidas em reviver as feridas e mágoas acontecidas há muitos anos. Muitas informaram até sintomas orgânicos, provocados pelas recordações das cenas de humilhação, desprezo e violência. Por outro lado, a autora verificou o conforto dessas pacientes ao tomar ciência da importância do seu depoimento na prevenção e controle da disseminação do assédio no ambiente laboral. Indubitável é o fato de



que este tipo de agressão deixa permanentes marcas psíquicas, que se refletem através de condutas de medo, de evitação dos locais que possam recordar eventos vivenciados, criando-se uma espécie de fobia. Todas as vítimas costumam experimentar complexos de culpa, achando que poderiam ter mudado o rumo da história, expressam sentimento de solidão, dificuldades de compreender o que se passa com ela e de expressar os fatos. É como se a vítima não tomasse consciência dos seus sentimentos e sofrimentos. É preciso, portanto, ajudá-las a reconhecer e a associar os seus sintomas com o fenômeno do assédio estabelecendo o nexos causal dos sintomas físicos e psíquicos com a conduta agressora.

É inegável que a detecção precoce do assédio moral, previne a incapacidade laborativa. Acontecimentos típicos de assédio moral servem para ferir, desgastar, derrotar, comprometer a auto-estima, acabar com a dignidade, com a ilusão, com a esperança, com os ideais de vida profissional, familiar e afetiva de qualquer pessoa. Às vezes, tais circunstâncias podem reacender agressões e humilhações sofridas na infância, na família ou na escola, ou mesmo em outro emprego, agravando traumas já latentes, cicatrizados no tempo.

Embora não exista ninguém sem história prévia de mágoas, dissabores, ressentimentos, pequenos traumas – guardados no inconsciente ou tornados conscientes –, que possam recrudescer diante de uma violência, não são esses traumatismos antigos que desencadeiam o assédio moral. A fragilidade anterior de cada indivíduo não deve servir de justificativa para os elementos agressores.

Cabe ressaltar que algumas repercussões sobre a saúde mental dos trabalhadores que convivem com o assédio moral são específicas e, portanto não se confundem com outras formas de sofrimento no trabalho. São características comuns nos quadros clínicos, desenvolvidos pelas vítimas, a vergonha e a humilhação. Por outro lado, não se registra o ódio pelo agressor. As vítimas sentem vergonha porque suportaram a agressão por muito tempo sem esboçar nenhuma reação, elas não conseguem exprimir o sofrimento e a humilhação, sentindo-se ofendidas em sua dignidade. A vergonha surge por não ter percebido a violência ou não ter podido reagir às mensagens maldosas e conseqüentemente ter provocado a interrupção do processo. As vítimas ficam com vergonha das situações passadas e continuam a sofrer as humilhações presentes que reacendem os traumas vivenciados.

As condutas assediadas possuem linguagem dupla, paradoxais, objetivando impedir o outro de compreender e fazer com que a pessoa assediada duvide da sua saúde mental, a ponto de praticar atos de agressividade que somente servirão de provas contra ele, que então passará de assediado a desajustado.

As modificações psíquicas podem evoluir para a destruição da identidade, influenciar no temperamento da pessoa e até dar origem a distúrbios psiquiátricos. O quadro psíquico pode ser de uma neurose traumática que cursa com estado depressivo crônico, perda de ânimo e de interesse pelo trabalho e pela vida. As seqüelas são provocadas pelas palavras do agressor que ficam incorporadas denotando o fracasso e a fragilidade para quaisquer atividades laborativas. No pensar de Hirigoyen¹¹ é um verdadeiro "assassinato psíquico" tendo em vista a debilidade emocional manifestada pela vítima do assédio moral.

Outras vezes, as pessoas assediadas apresentam personalidade paranóica. As experiências traumatizantes podem produzir uma desconfiança generalizada, extensiva aos terapeutas e advogados com sentimentos de perseguição ou até mesmo o delírio transitório e uma "rigidificação da personalidade". A vivência clínica da pesquisadora Hirigoyen¹¹ demonstra que a paranóia é mais freqüente no assédio moral que ocorre no setor público. Os elementos assediadores fazem parte da hierarquia e da burocracia, ambas responsáveis pelo assédio.

Outro mecanismo de defesa é a psicose, cuja manifestação clínica, inclui depressão, ansiedade, alucinações auditivas ou visuais, sintomas utilizados pelo psiquismo como proteção eficaz para resistir à violação do próprio psiquismo.

É importante salientar que a passagem à paranóia é decorrência das críticas sofridas pelo empregado. Assim, quando dizemos que uma pessoa é louca/o ou paranóica/o, ela acaba por se tornar efetivamente louca ou paranóica. As agressões, as violências e o rígido ambiente de trabalho, rejeitou essas pessoas e facilitou a ocorrência da loucura ou da doença.

Diante do exposto, sobre os efeitos do assédio moral na saúde humana, pode-se visualizar as conseqüências sociais na vida do trabalhador que vivencia a experiência deste fenômeno no local de trabalho.

No curso deste estudo já mencionamos a influência da globalização e das políticas neoliberais nas relações de trabalho e como facilitadoras do sofrimento do trabalhador que convive diariamente com a competitividade agressiva e a opressão desencadeadas pelo medo e fantasma do desemprego. A substituição da valorização do lucro em detrimento do valor da pessoa aliada as dificuldades de relacionamento interpessoal, induzem ao assédio moral com todas as repercussões sobre a saúde física, mental e desajustes sociais decorrentes do desemprego e das dificuldades de recolocação no mercado de trabalho. A vítima moralmente ultrajada e fisicamente debilitada não consegue sequer vencer os seus traumas e buscar uma nova oportunidade laborativa, portanto, excluída do processo produtivo, passa a engrossar as

filhas de benefício da previdência social, com possibilidade futura de aposentadoria por invalidez.

Posta assim a questão, é de se dizer que, as relações entre empregado e empregador ao evoluir de forma desfavorável, ultrapassando os limites aceitáveis de uma convivência harmônica, comprometem a princípio a saúde individual de cada trabalhador e a *posteriori* com o aumento do número de casos, torna-se um problema de saúde coletiva com reflexões na economia e no desenvolvimento do país.

3.3 EFEITOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL

Na atualidade, não existe uma tutela jurídica específica de prevenção e punição do assédio moral. Entretanto, conforme já abordado no capítulo anterior, a Constituição Federal mediante princípios, a legislação infraconstitucional, em especial a CLT, o Código Civil, e ainda a legislação esparsa, possuem mecanismos legais de que dispõe o operador do Direito para coibir a prática do assédio moral. A grande vantagem da utilização da legislação reside na possibilidade da rescisão indireta, da reintegração ao emprego, ou de se buscar a indenização por danos morais quando for inevitável a ruptura da relação contratual de emprego.

É de ser relevado que na rescisão indireta ou na reintegração, o objetivo da Justiça é facultar uma solução ainda na vigência do contrato de trabalho, enquanto na indenização o trabalhador terá que pedir demissão ou suportar as condutas abusivas até que possua as provas necessárias de modo a obter a reparação do dano físico e psicológico ao qual foi submetido.

3.3.1 Rescisão indireta do Contrato de Trabalho

É de verificar-se que na rescisão indireta a CLT preconiza a pretensão de resolução no contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (Art. 483 d) e quando há rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (Art. 483, a e b).

Art. 483: 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;*
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;*

UFF - RJ
SERVIÇO DE REGISTRAMENTO TÉCNICO
Reg. Nº _____ / _____
Cod. Sistema 169051
Cod. P. C. 301940

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

Portanto, a prática de assédio moral que envolva qualquer das hipóteses elencadas no Art. 483 da CLT referidas acima, enseja o empregado a pedir a rescisão indireta do contrato por descumprimento das obrigações por parte do empregador.

O assédio moral viola em especial, o direito fundamental do empregado ao respeito à sua pessoa física garantido pela Carta Magna vigente, e outros direitos relativos à tutela do contrato de trabalho.

Desse modo, sempre que o superior hierárquico exija serviços que superam a força do empregado, ou trate-o com rigor excessivo, ou ainda lhe dirija ofensas e humilhações, o empregado moralmente assediado pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho com fundamento na Constituição Federal e na CLT.

Sobre o Art. 483 da CLT, Valentim Carrion⁴ destaca em sua obra que a exigência de serviços superiores à força do empregado é referente a força física, quando inapropriada à idade ou ao estado de saúde, intelectual, podendo ser aplicado o mesmo dispositivo legal quando a exigência viola a qualificação profissional do empregado constante no seu contrato de trabalho.

Quanto ao rigor excessivo, ressalta o autor que as condutas que o representam devem ser repetidas e prolongadas no tempo.

Além disso, a prática isolada das hipóteses acima descritas, bem como o descumprimento das obrigações contratuais, ou as outras hipóteses do art. 483 da CLT, não constituem por si só, a prática de assédio moral.

Mister se faz ressaltar que o assédio moral só será demonstrado pela conduta abusiva reiterada, prolongada, evoluindo para um processo destruidor.

Bom é dizer que, a intenção dos operadores do Direito de enquadrar o assédio moral no art. 483 da CLT, é pertinente, porém, insuficiente, visto que se aplica nos casos em que a conduta do superior hierárquico é ativa, deixando de lado os casos de omissão, que constituem a mais comum prática de assédio moral desenvolvida e que acarreta o isolamento da vítima.

Como se pode notar, a lei trabalhista também não prevê o assédio moral ascendente, sofrido pelo superior hierárquico ou, ainda, o assédio moral misto ou simétrico, advindo dos próprios colegas de trabalho, sem relação hierárquica. Portanto, ainda que haja a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado assediado moralmente por

superior hierárquico, outros casos de assédio escapam ao controle legal, ficando, portanto à margem da tutela jurídica.

Cumpre-nos, assinalar que, nesse sentido, o Projeto de Lei Federal n.º 5.970/01 com o objetivo de alterar o art. 483 da CLT, inserido com a alínea h, a figura da coação moral, como se verifica na redação para a alínea:

Art. 483: (...)

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções.

O projeto ainda prevê a inserção da alínea h na redação do § 3º do artigo, além da inserção do art. 484-A, com o seguinte conteúdo:

Art. 484-A: Se a rescisão do contrato de trabalho for motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

A crítica que se faz ao projeto, deve-se ao fato da sua redação conter as mesmas hipóteses do vigente art. 483 da CLT, deixando mais uma vez de fora as modalidades de assédio ascendente e misto ou simétrico. Por sua vez, o projeto também não prevê a nulidade ou anulabilidade, dos atos e efeitos do assédio moral, e nem conseqüências específicas do tipo administrativas, para o agente assediador.

Vale dizer que existem outros projetos e até mesmo, leis municipais já aprovadas, que são voltadas para o serviço público, em várias cidades. Tramita ainda na Câmara Federal um projeto de criminalização do assédio moral, com o objetivo de criar o tipo penal “assédio moral no trabalho”.

Registre-se ainda que todas as modificações a serem inseridas no código trabalhista ensejam facilitar a possibilidade do trabalhador pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho.

3.3.2 Reintegração ao Emprego

Cumpre examinarmos, neste passo a reintegração ao emprego que pode ser fruto de uma solução amigável ou jurídica. Entretanto, cabe preliminarmente, enfatizar que o retorno nem sempre é bem sucedido e ainda não significa a resolução de todos os problemas gerados

no processo de assédio, tendo-se em conta que a cronicidade da agressão física e psicológica deixa seqüelas de difícil reparação.

A forma amigável obtida através da mediação, é sempre preferível a uma “batalha judicial”. As vantagens dessa modalidade atingem tanto o empregador como o empregado.

Um processo representa uma despesa com custas judiciais e honorários advocatícios para o trabalhador. No que diz respeito as empresas, um processo é sempre sinônimo de publicidade ruim junto aos clientes.

A mediação judicial em conflitos individuais de trabalho ainda está pouco divulgada. Segundo Béatrice Blohorn Brenneur³, presidente do Tribunal de Justiça de Grenoble, com larga experiência em mediação, *a mediação ocorre essencialmente quando existe um problema passional a ser resolvido*. De acordo com ela, 12% do contencioso da Justiça do Trabalho aceita essa medida; uma proposta em cada duas é aceita, e a taxa de sucesso é de duas sobre três.

A mediação judiciária pode ser requerida em qualquer fase do seu procedimento. As mediações externas podem ser confiadas a uma associação pública (Comissão de Direitos Humanos) ou privada (Departamentos de Recursos Humanos ou uma pessoa que tenha a confiança de ambas as partes).

A mediação faz apelo ao compromisso mais do que à força e obriga a que se saia de um processo perverso no qual um submete ao outro sua vontade. Ela obriga as duas partes a abandonar suas posições rígidas. Uma mediação permite que as partes envolvidas no fenômeno do assédio exponham seus sentimentos e críticas; enquanto no assédio a vítima não sabe o que estão criticando nela.

As vítimas do assédio moral desejam antes de tudo ser escutadas e reconhecidas e querem compreender o que se passa com elas. Na esteira desse raciocínio, Freud nos seus ensinamentos nos fala: *que as pessoas sabem o que se passa com elas, mas elas não sabem que sabem, vamos ouvi-las*. Logo, se o outro protagonista está disposto a dar atenção as queixas da vítima, e rever a sua própria posição, uma mediação, pode evitar-lhes o longo e torturante percurso dos processos jurídicos.

O mediador, entretanto, não deverá invadir a esfera psíquica das partes envolvidas, ele deve sim oferecer às pessoas os subsídios de mudar elas próprias, de serem flexíveis, abertas ao diálogo, favorecer a escuta e a partilha do direito à palavra.

Apesar de a mediação ser uma solução interessante por sua simplicidade e confidencialidade, ela só será possível se as pessoas aceitarem se encontrar e sair de seus

papéis e posições hierárquicas respectivas. E, ainda estejam dispostas a aceitar um compromisso.

De um modo geral, a mediação é útil mesmo que infrutífera, pois terá havido uma tentativa de diálogo e a certeza de não se ter deixado passar a oportunidade de uma solução amigável, preferível.

Por outro lado, a reintegração proveniente de uma mediação tem mais chances de ser bem sucedida do que a obtida judicialmente.

No que se refere à reintegração obtida via judicial, no Brasil, a lei 9020/95, no art. 4º I, disciplina a nulidade e a conseqüente reintegração ao trabalho, conforme o comentário do juiz Cláudio Armando Couce de Menezes em seu artigo.

No entanto, não é mansa e pacífica a questão, conforme se verá no depoimento abaixo, extraído do livro da pesquisadora Hirigoyen¹¹, que demonstra claramente as dificuldades encontradas pelas vítimas, mesmo após sentenças judiciais favoráveis.

Depois de três anos de batalhas judiciais diante do tribunal administrativo, a Justiça decide a favor de Célia, admitindo que o que a tinham feito passar era anormal e vexatório. É lhe proposta uma reintegração no mesmo trabalho. Ela se sente perdida, pois não trabalha há três anos e perdeu o contato com os colegas, alguns dos quais haviam testemunhado contra ela.

Durante sua ausência, foram estabelecidas novas alianças entre colegas e adotados novos procedimentos de trabalho. Além disso, Célia ficou com algumas seqüelas daqueles maus-tratos, como distúrbios fóbicos que a deixam paralisada.

Ela prefere recusar, mesmo que isto a obrigue a esperar por alguma transferência aleatória.

3.3.3 Indenização por danos morais

Posta assim a questão, é de se dizer que o combate ao assédio moral, conforme demonstrado, oferece ao trabalhador, as opções da rescisão indireta ou da reintegração. A primeira, restrita a alguns casos somente, é obtida mediante ação trabalhista, na qual o trabalhador pleiteará, nos casos cabíveis, o reconhecimento da justa causa do empregador. A Segunda, a reintegração depende de um acordo entre as partes ou de ação judicial, mas nem sempre tem garantido o sucesso, posto que, depende sobretudo das partes envolvidas firmarem um compromisso ou mudarem de conduta após a decisão judicial. Não sendo possível, nenhuma dessas modalidades ao trabalhador restará a conversão dos danos sofridos pelo processo de assédio moral em indenização por danos morais.

Para os estudiosos do assunto esta última é a solução por excelência no assédio moral, uma vez que ela é cabível em qualquer situação em que for verificada a ocorrência de um dano. É de verificar-se que isso não ocorre com a primeira opção mencionada acima, pois, conforme já abordado, a lei não prevê, por exemplo, a hipótese de isolamento como causa ensejadora do pedido de despedida indireta.

Assim, a missão legal em disciplinar as várias situações de ocorrência de assédio impossibilitam o empregado de aplicar justa causa no patrão, restando-lhe como única saída o pedido de indenização.

Na hipótese de indenização do dano moral sofrido pelo trabalhador vítima de assédio moral, o pedido é baseado no Código Civil Brasileiro vigente desde janeiro de 2003, o qual serve de fonte subsidiária à legislação trabalhista.

Dessa forma o novo código civil estabelece os critérios objetivos para caracterizar o assédio moral e aferir a indenização. No Título III, intitulado “Dos atos ilícitos” estabelece, nos arts. 186 e 187 a responsabilidade civil por quem cause dano a outrem, conforme discorrem os dispositivos legais:

Art. 186: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, 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.

Pela interpretação do art. 186 detectamos que uma das grandes inovações do Novo Código Civil é justamente a possibilidade, ainda que não haja prejuízos materiais, da reparação de dano exclusivamente moral, segundo a evolução doutrinária e jurisprudencial.

Por outro lado, no artigo 187, o legislador demonstrou, claramente, a preocupação em coibir o abuso de direito. Na relação de trabalho, o abuso do poder de direção por parte do empregador, ou a convivência com condutas que tipifiquem o assédio moral, caracterizam as arbitrariedades cometidas pelo empregador que se acha protegido legalmente pelo chamado “Poder Diretivo”.

A nova lei civil foi feliz ao trazer para o campo da responsabilidade civil, o abuso de poder do titular de um direito, retirando assim da impunidade aqueles que praticam condutas

contrárias aos costumes e fins econômicos e sociais do direito. Nessa esteira, disciplina o art. 297:

Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187) causar dano à outrem, fica obrigado à repará-lo.

Parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza risco para os direitos de outrem.

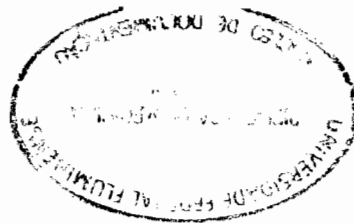
Indubitável é a possibilidade de se estabelecer critérios objetivos na caracterização da ocorrência do assédio moral e na determinação da responsabilidade pelos danos sofridos, ainda que estes tenham sido puramente morais. É bem verdade que as conseqüências físicas e psicológicas do fenômeno na saúde do trabalhador poderiam indicar, judicialmente a prática do assédio moral. Entretanto, se o trabalhador, vítima de assédio moral, não manifesta nenhum sintoma clínico ou psicológico, mas ficou caracterizada a situação vexatória, indigna e humilhante, é claro que ele fará jus à indenização posto que, o fato de ser psicologicamente mais resistente a uma situação de indignidade humana no contexto do assédio moral não o exclui da condição de vítima do processo e da proteção legal. Aceitar outro entendimento seria tratar de forma diferente pessoas que vivenciam fenômenos iguais e contrariar o princípio constitucional da igualdade de todos perante a lei (Art. 5º *caput* da CF).

Não se pode perder de vista que os critérios objetivos na aferição da responsabilidade pelo dano moral causado nos casos de assédio moral de acordo com o Art. 186 do Código Civil são: violação de direito e dano ainda que exclusivamente moral.

Na hipótese do assédio moral, a violação de direito é caracterizada pelas condutas assediadoras promovidas pelo empregador ou permitidas por ele.

Mister se faz ressaltar que na França a elaboração de um plano de prevenção contra o assédio moral gera a presunção de que a empresa combate o fenômeno dentro de suas atividades. Já a ausência do mencionado plano implica inversão do ônus da prova, sendo que o empregador passará a ter de provar que não praticou nenhuma conduta assediadora. No Brasil se fosse adotado, poderia servir de critério objetivo.

Portanto, é de opinião unívoca que, para determinação do direito de indenização por danos morais ocasionados por processo de assédio moral, a ocorrência das condutas assediadoras e do dano moral puro bastam. Não é necessária, para esse fim a presença das conseqüências na saúde do trabalhador, pois são as condutas assediadoras que funcionam como critério objetivo para determinar a responsabilidade pelos danos morais.



Tenha-se presente que, em relação a pessoa sobre a qual recairá a responsabilidade de tais danos, o entendimento é pacífico: é o empregador. A súmula 341 do Supremo Tribunal Federal dita que é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Como se pode notar, o art. 186 do Código Civil combinado com a Súmula do STF acima transcrita, entende que o empregador responde de forma objetiva pelos atos causados pelos seus prepostos empregados, ou demais empregados, nos exercícios das atividades laborais.

Não se pode perder de vista o prazo para se pleitear a reparação do dano. Tendo em vista que a indenização por dano moral decorrente de processo de assédio moral nasce no bojo da relação de trabalho e sendo pacífico o entendimento de que o dano moral trabalhista é de competência da justiça especializada do trabalho e não da justiça comum, o prazo, prescricional é trabalhista. Sendo este previsto no art. 7º, inc. XXIV da Constituição Federal, isto é, prazo de dois anos para reclamar os últimos cinco anos trabalhados.

É sobremodo importante assinalar que enquanto a doutrina é divergente, a jurisprudência é uníssona quanto ao prazo prescricional da indenização por dano moral, adotando a prescrição trabalhista. Logo, não possui coerência a teoria defensora do prazo prescricional do Art. 205 do Código Civil.

Nesse sentido seguem diversos julgados, com destaque neste trabalho para os abaixo referidos:

DANO MORAL GERAL – Se a indenização por dano moral decorre da relação de emprego nada mais justo do que ser aplicada a prescrição bienal imposta na legislação trabalhista, e não a vintenária decretada pela legislação civil. Aplicação dos arts. 7º, inc. XXIX, alínea a, e 114 da Constituição Federal. (TRT 2ª Região – 10010480859 – (20020198137) 9ª T. Rel. Juiz Antônio José Teixeira de Carvalho (DOESP 19.04.2002) Ementa n.º 93022811.

Danos Morais – Indenização - Prescrição Trabalhista – Tratando-se de ação que visa obter reparação de dano moral decorrente da relação de emprego, a natureza trabalhista da pretensão atrai não só a competência específica prevista no art. 114 da CF, como também a incidência do prazo prescricional previsto no art. 7º, XXIX, da referida carta. Inviável a contagem do prazo genérico de 20 anos estabelecidos no art. 177 do CC. A fundamentação jurídica do pleito não afasta o caráter trabalhista do crédito, nem justifica tratamento diferenciado em relação aos demais títulos advindos do vínculo empregatício. (TRT 15ª Região Proc. 10175/02 (21977/02 p. 11) Ementa n.º 24014543.

RECURSO ORDINÁRIO – DANO MORAL – PRESCRIÇÃO VINTENÁRIA – Se a competência fosse da Justiça comum, a prescrição aplicável seria a vintenária, prevista no art. 177 do vigente Código Civil Brasileiro. Contudo, reconhecida a competência da Justiça do Trabalho

para apreciar e julgar tal pedido, a prescrição aplicável a esse crédito deve ser a ordinária trabalhista, atualmente prevista no art. 7º, XXIX da Constituição Federal de 1988. Recurso conhecido e improvido. (TRT 19ª Região – RO 01595.1999.005.19.00.2 Rel. Juiz Severino Rodrigues J.26.2.2002) Ementa n.º 31036905.

Indenização por dano moral e material prescrição – Nos termos do art. 114 da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar pedido de reparação de dano moral e material decorrente de acidente do trabalho, já reconhecido pelo órgão da Previdência Social. A matéria posta em discussão é eminentemente trabalhista comportando a avaliação do dano, bem como da culpa do empregador pelo evento. Não há dúvida, portanto, que a pretensão da autora possui natureza de crédito trabalhista, estando sujeita, por conseguinte, ao prazo prescricional previsto no art. 7º XXIX, da Constituição da República. Se a demanda foi ajuizada após o decurso do prazo de dois anos contados do término do contrato de trabalho, a ação da empregada com objetivo de postular a indenização em exame está efetivamente prescrita, devendo o processo ser extinto com julgamento do mérito, na forma determinada pela r. sentença recorrida. (TRT 3ª Região – RO 9.203/01 – 2ª T. – Rel.ª Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 17.8.2001 – p. 14) Ementa n.º 118.255.

Portanto, conforme dita a jurisprudência, a indenização por dano moral advindo de processo de assédio moral possui como prazo prescricional o mesmo estabelecido para os demais direitos inerentes às relações de trabalho, isto é, prazo de dois anos para pleitear os direitos dos últimos cinco anos.

CAPÍTULO 4
CONCLUSÃO

O assédio moral que se verifica na relação de emprego, apesar de ser tão antigo quanto o próprio trabalho começou a ser evidenciado a partir das mudanças na organização do trabalho, da globalização econômica, da política neoliberal e da supervalorização da produção e do lucro em detrimento do valor do ser humano.

Consequentemente, o homem é considerado um instrumento e não o protagonista do processo produtivo, posto que, o modelo empresarial exige um perfil de trabalhador que atenda aos interesses do mercado.

Dessa forma, as empresas submetem os empregados a um ritmo de trabalho intenso, a situações indignas, aviltantes e vexatórias, típicas de assédio moral. No entanto o discurso utilizado refere-se ao aumento da produtividade, do crescimento econômico e da preocupação com o aproveitamento dos empregados “mais eficientes”. Por outro lado aqueles que resistem a acompanhar o ritmo frenético da produção e a submissão às humilhações, são as vítimas das retaliações do isolamento, e dos efeitos sobre a saúde.

Registre-se ainda que a atitude empresarial objetiva forçar o pedido de demissão ou a dispensa por justa causa desonerando o empregador das verbas rescisórias e de custas judiciais. Porém, existem trabalhadores que se submetem à todas as determinações da empresa, ainda que contrariem as normas trabalhistas. Aliás, junto das árduas lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e por tratamento digno no exercício de suas funções.

Não se pode perder de vista que o assédio moral acontece no exercício de um contrato de trabalho. Entretanto, o vínculo de subordinação do empregado ao “poder diretivo” do empregador, não justifica que o superior hierárquico extrapole o poder de direção, cometendo o abuso de poder, violando o contrato de trabalho. Quando isso acontece, o empregado com fundamento na CLT e no Código Civil vigente, tem o direito de dar justa causa no patrão e de obter a reparação dos danos oriundos do assédio moral.

É bem verdade que o assédio moral é um fenômeno subjetivo, porém há critérios objetivos para defini-lo. Assim, atitudes que ofendam a integridade e a dignidade do trabalhador caracterizam o assédio moral e portanto o prejuízo à vítima. Logo, para aferir o assédio é necessário tipificar os danos inerentes à própria figura do assédio, porque considerar as conseqüências sobre a saúde do trabalhador que dele foi vítima, seria injusto. Por um lado, existem as pessoas que adoecem física e psicologicamente, enquanto outras mais resistentes não apresentam sintomas, mas nem por isso deixam de ser afetadas por este processo. Assim, as conseqüências sobre a saúde devem ser consideradas apenas um aspecto dos danos gerados e não a condição *sine qua non* para a caracterização do assédio moral.

Assinale-se ainda que a responsabilidade pelo assédio moral é sempre do empregador porque a ele compete propiciar um ambiente de trabalho saudável e harmônico, de modo a zelar pelo cumprimento do contrato de trabalho. Caso contrário, a lei compete responsabilizá-lo pela violação da relação contratual.

Bom é dizer que, apesar do assédio moral não estar previsto em lei, o Código Civil Brasileiro prevê para o empregador autor do assédio a responsabilidade objetiva. Desse modo, a norma pretende forçá-lo ao cumprimento da Legislação Trabalhista e ao respeito pelos princípios constitucionais garantidores da dignidade do trabalho.

É preciso insistir no fato de que o assédio moral existe e necessita receber uma tutela jurídica e ser reconhecido como uma doença profissional, tendo em vista as suas conseqüências avassaladoras sobre a saúde do trabalhador e as repercussões sobre a sociedade em geral. Um exemplo claro da repercussão econômica e social é a sobrecarga do sistema previdenciário com licenças médicas e aposentadorias por invalidez, que são os recursos procurados pelas vítimas do processo de assédio moral.

No Brasil ainda não existe uma legislação específica que discipline o assédio moral, de modo a obrigar as empresas a adotarem medidas preventivas, a exemplo da previsão legal existente na França. A importância da prevenção, reside na interrupção do assédio e simultânea punição do empregador na vigência do contrato de trabalho. Entretanto, na ausência de proteção prévia, ao empregado resta pedir indenização quando já sofre danos irreversíveis à sua saúde e integridade. A Legislação, por sua vez, possibilitaria uma garantia contra a ocorrência de lesões físicas e psicológicas de maior gravidade e que podem até culminar com o evento morte.

Cabe ressaltar que no Brasil as propostas legislativas, elaboradas para disciplinar o assédio moral ainda são esparsas e insuficientes. Iniciativas dos legisladores municipais buscam proteger os servidores públicos; a Consolidação das Leis do Trabalho oferece mudanças que continuam facilitando apenas a rescisão indireta; já a Constituição Federal e o Código Civil servem para fundamentar as decisões judiciais que possibilitam aos trabalhadores lesados o direito ao ressarcimento dos danos sofridos, apesar da ausência de legislação específica.

Cabe considerar também que a legislação está preocupada com os efeitos do assédio moral, esquecendo-se das causas do processo que estão intimamente relacionadas com a organização do trabalho contemporâneo.

Pelo exposto, conclui este estudo que o assédio moral por suas implicações de ordem médica, social, econômica e jurídica merece do Direito uma regulamentação no sentido de

responsabilizar as empresas que por ação ou omissão utilizam-se de tais práticas para fomentar o lucro, ainda que violando os princípios constitucionais que estão consagrados na Carta Magna de 1988 e as Leis Trabalhistas que se prestam a garantir o respeito à integridade e à dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1-ASSÉDIO MORAL: suas ocorrências e conseqüências. *Sindicato dos Bancários do Ceará*. Fortaleza, 2003.
- 2-ASSÉDIO MORAL. O que você deve saber. *Cartilha do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro* [s.d.] 40p.
- 3-BRENNEUR, Béatrice Blohorn. *La médiation judiciaire dnas les confits individuels du travail*, in Actes du colloque, Tribunal de Justiça de Grenoble. 5/02/1999.
- 4-CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 28 ed. atual., São Paulo: Saraiva, 2003.
- 5-CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.
- 6-DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Tradução de Luis Alberto Monjardim, 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FVG, 2001.
- 7-De MASI, Domênico. *O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Trad. de Yadyr A. Figueiredo, 4 ed., Rio de Janeiro: José Olympio, Brasília. Ed. UNB, 2000.
- 8-FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Campinas: Russel Editores, 2004. 151p.
- 9-GOMES, Zioni Letícia. *Assédio Moral: uma luta pelos direitos humanos no trabalho*. Texto distribuído em sala de aula
- 10-GONÇALVES JÚNIOR, Mário. *O Assédio Moral, o Stress e os portadores de DDA*. Disponível em: <http://www.mundojuridico.adv.br> Acesso em 22 out. 2004.
- 11-HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002. 350p.
- 12-_____. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 6 ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2003. 223p.
- 13-LEIMANN, Heinz. *Mobbing, Le Senil*, 1996 (para a tradução francesa).
- 14-MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13 ed. revisada, ampliada, atualizada, São Paulo: Atlas, 2001.

15-MENEZES, Cláudio Armando Gouce. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, 2002.

16-BRASIL. *Novo Código Civil*. Lei n.º 10.406, de 10.01.2002. São Paulo: Atlas, 2002.

17-OIT. Acesso em 7 dezembro de 2002.

Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37, html.](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.html)>

18-OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, v. 21, n. 243, p. 58-73, mar. 2004.

19-SALVADOR, Luiz. Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até a morte. *Jus Navigandi*, Teresina, v. 6, n. 59, out. 2002. Disponível em: <http://www.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326> Acesso em 22 out. 2004.