



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

DANILA CRISTINA FERREIRA

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A
VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

2011

Assis – São Paulo

Av. Getúlio Vargas, 1200 – Vila Nova Santana – Assis – SP – 19807-634
Fone/Fax: (0XX18) 3302 1055 homepage: www.fema.edu.br



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Administração de Empresas do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA - e Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA -, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando: Danila Cristina Ferreira

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

2011

Assis – São Paulo

Av. Getúlio Vargas, 1200 – Vila Nova Santana – Assis – SP – 19807-634
Fone/Fax: (0XX18) 3302 1055 homepage: www.fema.edu.br

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Assis, 28 de Julho de 2011

Banca Examinadora

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Analizador : Elizete Mello da Silva

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, que tanto me apoiou e que neste momento estão tão felizes quanto eu por este sonho realizado.

Ao meu querido professor Zanotti, que tanto me auxiliou para realização desta monografia.

Dedico a todos os que me acompanharam nesta caminhada.

Grata a DEUS, por tudo.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Milton e Zilda, que mais do que me proporcionar uma boa infância e vida acadêmica, formaram os fundamentos do meu caráter, me dando segurança para seguir em frente, a passar por todos os desafios e levantar de cada um deles apoiada em seus braços, querida mãe querido pai meus eternos agradecimentos, por serem a minha referência de tantas maneiras e estarem sempre presentes na minha vida de uma forma indispensável, mesmo separados por alguns quilômetros. A meus irmãos Leandro, Viviane e Mara que sempre tiveram presentes em minha vida, me apoiando ou me criticando mais sempre para meu bem, vocês são meus alicerces diante de muitas lutas e os responsáveis por tantas vitórias. A Nicolly, Julia e Isabelly minhas queridas sobrinhas que tanto amo e que me proporcionam a maior alegria, ver de seus olhos e de seus sorrisos nascer as princesas mais importantes de minha vida. A meus amigos, que tanto me apoiaram nesta caminhada e me auxiliaram no meu crescimento profissional e pessoal, a vocês que por alguns momentos foram meus pais meus irmãos meus guias, meus eternos agradecimentos em especial a Franciele, Amanda, Bruna, Sthéfanie, Lucy e Eleni. Deus às recompense à altura.

E é a Ele que dirijo minha maior gratidão. Deus, mais do que me criar, deu propósito à minha vida. Vem dele tudo o que sou, o que tenho e o que espero. Minha força maior sempre vem de DEUS!

Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu.

Há tempo de nascer, e tempo de morrer, tempo de plantar e tempo de arrancar o que se plantou;

Tempo de matar, e tempo de curar, tempo de derrubar, e tempo de edificar;

Tempo de chorar, e tempo de rir, tempo de prantear e tempo de dançar;

Tempo de espalhar pedras, e tempo de ajuntar pedras;

Tempo de abraçar, e tempo de afastar-se de abraçar;

Tempo de buscar, e tempo de perder, tempo de guardar e tempo de lançar fora;

Tempo de rasgar, e tempo de coser, tempo de estar calado, e tempo de falar;

Tempo de amar, e tempo de odiar, tempo de guerra, e tempo de paz.

(Eclesiastes, 3)

RESUMO

Este estudo tem como fundamento abordar o assédio moral e os principais atos negativos relacionados ao assédio aos trabalhadores dentro de uma organização. Aprofundando aos estudos do passado, onde foi caracterizado o trabalho e abordando a linha do pensamento desse tema tão novo que existe a séculos. O assédio moral consiste em situações em que um ou mais trabalhadores são submetidos, persistentemente, a condutas negativas, como humilhação, perseguição, discriminação e maus-tratos no trabalho, sem que possam se defender, constituindo-se em afronta à sua dignidade. Destacando no tema abordado as conseqüências e dando ênfase em frases utilizadas pelo assediador buscando o entendimento de tal comportamento e formas de como prevenir a passagem por essas situações. Analisando os direitos trabalhistas, os métodos do assédio, e a procura por indenizações.

Palavras-chaves: Assédio; organização; trabalhadores.

ABSTRACT

This study has as foundation board the moral siege and the main acts related negative to siege to the workers inside an organization. Deepening to the past studies where was characterized the work and boarding the thought line of this so new theme that there is to centuries. The moral siege consists in situations in which one or more hard working, they are submitted, the negative conducts, like humiliation, persecution discrimination and bad-treatments at work, without they can if defend constituting itself in affront to its dignity. Highlighting in the boarded theme Attitudes and giving emphasis in sentences used by the besieger, seeking the understanding of such a behavior and forms of how to do not pass by these situations. Analyzing the right hard working, the siege methods, and the search for compensations.

Words-keys: Siege; Organization; Hard working

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas

CF- Constituição Federal

STF- Superior Tribunal Eleitoral

TRT- Tribunal Regional do Trabalho

OIT- Organização Internacional do Trabalho

PTSD- Post-traumatic stress disorder (estresse pós traumático)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 HISTÓRIA DO DIREITO DE TRABALHO.....	11
1.1 PRINCIPAIS DIREITOS TRABALHISTAS.....	14
2 RESPEITO E DIGNIDADE Á PESSOA HUMANA	15
3 CONCEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	19
3.1 SINTOMAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE.....	22
3.2 DESEQUILIBRIO DO PODER.....	23
3.2.1 MÉTODOS DO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES.....	24
3.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	28
3.4 DIREITO A INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL.....	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	35
APÊNDICE.....	36

INTRODUÇÃO

No primeiro momento deste trabalho observa-se que a séculos, quando tudo começou, desde os tempos feudais até a abolição dos escravos, um tema abrangente vem ganhando espaço nas discussões dos tribunais de todo o mundo, tema este que vem revolucionando as organizações, pois iniciou-se uma guerra entre empregadores e empregados, fatos esses que vem se destacando nas discussões de todos os tribunais do Brasil, pois são certos atos que fazem os colaboradores serem expostos a humilhações e ridicularizados diante de seus colegas de trabalho, onde desencadeiam uma vida de estresses psicológicos e traumas que são levados pela vida toda. Este estudo aprofundado em uma pesquisa bibliográfica, destaca situações, em que, os subordinados se sentindo expostos a humilhações procuram seus direitos nos tribunais e buscam indenizações por terem sido prejudicados à sua moral e dignidade. Com a competitividade do mercado muitas pessoas que não conseguem essa busca de seus direitos sofrem traumas de uma vida psicologicamente estressante. E é neste contexto em geral que aprofundamos um estudo bibliográfico sobre esse tema tão antigo, porém inovador.

1. História do Direito do Trabalho

Para se entender sobre o tema assédio moral é preciso fazer uma análise sobre o passado em relação a evolução dos direitos do trabalho no Brasil, sendo assim podemos identificar na nossa história que a primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde os escravos não tinham direito algum, muito menos trabalhistas, pois os mesmos eram vistos como propriedades de seus donos, cuja função era o trabalho manual e pesado, em contrapartida seus donos eram incumbidos de participar dos negócios da cidade que naquela época era visto como a dignidade do homem.

Segundo Martins (2007, p. 5.), no período feudal o trabalho era tido como castigo, onde os nobres não trabalhavam. Em compensação a carga horária do trabalho dos escravos chegava até 18 horas por dia, e à partir da invenção do lampião em 1792, por William Murdock, houve uma redução de jornada de trabalho que varia entre 12 à 14 horas diárias, porém esta redução não se dava ao fato dos proprietários se preocuparem com os trabalhadores e sim com a qualidade e produtividade dos trabalhos executados.

A Revolução Francesa veio na seqüência trazendo algumas alterações como por exemplo a sua Constituição, onde foi reconhecido o primeiro direito econômico e social: o direito ao trabalho, tornando assim o trabalho em emprego no sentido de que os trabalhadores passariam a ter direito de salário.

Com essa Revolução Industrial surge a Máquina a Vapor como fonte energética. A partir do Século XIX com o Tratado de Versalhes (Conferência da Paz) criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tinha como objetivo respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho, protegendo as relações entre empregados e empregadores, estabelecendo, assim, algumas normas que se transformaram sucessivamente os direitos, como por exemplo, limitação razoável de carga horária de trabalho, férias remuneradas, descansos, lazer entre outros. (MARTINS, 2007, p. 5).

Com base nas experiências de outros países e manifestações de abolicionistas brasileiros no dia 13 de maio de 1888 a Princesa Isabel assina a Lei Áurea do Brasil, onde era terminantemente proibido o tráfico de escravos para o Brasil, O movimento abolicionista surgiu em meados de 1870, a partir de ações individuais promovidas por ativistas da causa, que incentivavam as fugas e rebeliões de escravo. Este movimento intensificou-se, ganhando maior respaldo e adesão popular. (MARTINS, 2007, p. 5).

O referido autor destaca que uma série de iniciativas de caráter popular em defesa da abolição foi surgindo. Nas cidades era freqüente a realização de manifestações e comícios em favor do fim da escravidão. A tática da recusa também foi muito empregada. Na imprensa, por exemplo, os tipógrafos passaram a não imprimir folhetos com textos que defendessem a escravidão. Os jangadeiros, que realizavam o transporte de escravos da decadente zona açucareira do nordeste para as regiões sul, entraram inúmeras vezes em greve. Em 1887, o Exército nacional lança um documento declarando que não mais desempenharia a função de perseguir os escravos fugitivos. Todas essas ações levam progressivamente o trabalho escravo a se desagregar. (MARTINS, 2007, p. 5).

Após a abolição da escravatura (1888), o governo brasileiro foi incentivando a entrada de imigrantes europeus em nosso território pois se tinha a necessidade de mão-de-obra qualificada, para substituir os escravos, milhares de italianos e alemães chegaram para trabalhar em indústrias ou para os cafeicultores. Estes também buscavam os empregos como troca de moradia e comida. Com o passar dos anos muitas transformações foram ocorrendo, a exemplo, 1º Guerra Mundial e o aparecimento da OIT. (MARTINS, 2007, p. 5).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) incentivava a criação de normas trabalhistas em nosso país, reivindicavam melhores condições de trabalho e salário. Começa então a surgir a política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930, criando o Ministério do Trabalho. Quatro anos depois em 1934 surge a Constituição brasileira, que é a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, havendo assim a necessidade de sistematização dessas regras, criando o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o objetivo de

reunir as leis existentes na época, instituindo o salário mínimo, carteira profissional, semana de trabalho de 48 horas, férias remuneradas entre outras. Esta Constituição teve uma duração curta de três anos, mas vigorou oficialmente apenas um ano, suspensa pela Lei de Segurança Nacional. (MARTINS, 2007, p. 9)

Em 05 de outubro de 1988 foi aprovada a atual Constituição Brasileira, que rege conforme o artigo 7º ao 11:

- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social;
- É livre a associação profissional ou sindical, ou seja, o profissional pode optar por se associar ou não;
- É assegurado o direito de greve, desde que não perturbe a ordem e seja para melhorias comuns ao segmento.

No 7º artigo da constituição brasileira destaca-se que os direitos dos trabalhadores urbanos ou rurais são para a melhoria de sua condição social, sendo assim todo cidadão tem direitos, como seguro desemprego, fundo de garantia, décimo terceiro salário, salário mínimo fixado em lei, piso salarial proporcional a extensão do seu ramo de atividade, e outros.

Tendo em vista que a liberdade de se afiliar ou não aos sindicatos está prevista em Lei, é importante observar que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalhos, e também que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, conforme reza em artigos da Constituição. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Em relação às greves, a história do Brasil revela que o direito de greve foi sempre restringido pela legislação, mesmo quando assegurado constitucionalmente. A começar pelo Código Penal de 1890 (art. 205 e 206), que previa pena de prisão e multa em caso greve, passando pelo Decreto n. 21.396, de 1932 e pela Lei n. 38, de 1935. A inscrição da greve como tema constitucional ocorreria apenas na Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas sob a ditadura do Estado Novo, que considerava a greve "recurso

antissocial" e, por isso mesmo, proibida (Brasil, 1978). Com o fim do Estado Novo e a redemocratização do país, a nova Constituição, promulgada em setembro de 1946, assegurava o exercício do direito de greve, mas remetia sua regulamentação à lei ordinária. Naquela ocasião, entretanto, o Supremo Tribunal Federal considerou válidos os dispositivos do Decreto-lei n. 9.070 (Brasil, 1946), de março daquele ano, como sendo compatíveis com o novo preceito constitucional, embora anteriores à nova Constituição e malgrado restringissem fortemente o exercício do direito de greve⁴. Em junho de 1964, após o golpe militar, o Decreto-lei n. 9.070 foi substituído pela Lei n. 4.330 (Brasil, 1964), mais conhecida como "lei antigreve", tamanhas as restrições que impunha ao exercício desse direito fundamental do trabalhador. Essa lei, complementada em 1978 pelo Decreto-lei n. 1.632 (sobre greve em serviços essenciais), vigorou até outubro de 1988, quando foi revogada pela nova Constituição. (MARTINS, 2007).

1.1 Principais Direitos Trabalhistas

A CLT aplicou alguns direitos aos trabalhadores. Segue abaixo uma descrição detalhada dos principais direitos e algumas situações específicas:

Carteira de Trabalho Assinada desde o primeiro dia de serviço;

- Exames médicos de admissão e demissão;
- Repouso semanal remunerado (1 folga por semana);
- Salário pago até o 5º dia útil do mês;
- Primeira parcela do 13º salário paga até 30 de novembro de cada ano;
- Segunda parcela até dia 20 de dezembro de cada ano;
- Férias de 30 dias com acréscimo de 1/3 do salário;
- Vale transporte com desconto máximo de 6% do salário;
- Licença maternidade de 120 dias, com garantia de emprego por até 5 meses após o parto;

- Licença paternidade de 5 dias corridos;
- FGTS, depósito de 8% do salário em conta bancária a favor do empregado;
- Horas extras pagas com acréscimo de 50% do valor da hora normal;
- Garantia de 12 meses em casos de acidente;
- Adicional noturno para quem trabalha de 20% de 22 às 5 horas;
- Faltas ao trabalho nos casos de casamento (3 dias), doação de sangue (1 dia), alistamento eleitoral (2 dias), morte de parente próximo (2 dias), testemunho na justiça do Trabalho (no dia), doença comprovada por atestado médico;
- Aviso Prévio de 30 dias, em caso de demissão;
- Seguro-desemprego.

O autor em questão, Martins (2007, p.16), elencou que Direito do Trabalho refere-se a um conjunto de princípios e regras que formam a relação entre subordinado e patrão, visando a assegurar melhores condições, tendo por fundamento melhorar o âmbito no trabalho para que os mesmos possam prestar seus serviços em um ambiente salubre, corrigindo as deficiências encontradas na empresa, obtendo uma remuneração digna para que possa suprir as necessidades de suas famílias, conquistando assim sua moralidade e dignidade. Sendo assim foi aplicada na Constituição Brasileira características importantes para uma vida digna.

2. Respeito à Dignidade da Pessoa Humana

De acordo com site www.dicio.com.br/respeito/, respeito significa: “Ato ou ação de respeitar. Sentimento que leva a tratar alguém ou alguma coisa com grande atenção, profunda deferência; consideração, reverência: respeito filial. Obediência, acatamento, submissão: respeito às leis”.

Para os sociólogos, quando se fala de “respeito”, o termo possui o significado de conceder ao “outro” um grau de reverência desejado para si próprio e/ou para sua escala de valores, conforme site <http://www.dhnet.org.br>, que inclui ainda a percepção do universo do “outro”, observar seu perfil sem nele interferir sem permissão, muito menos causar-lhe dano. A percepção do universo do outro é fundamental para a compreensão de nossos limites. Sabemos que socialmente as relações são vividas sob a ótica do exercício do poder. A falta de respeito entre as pessoas geram ainda mais conflitos. Os desrespeitos que existem são muitos, o mau comportamento das pessoas para com as outras, constitui um desrespeito que se inicia no lar, quando os pais não têm educação suficiente para mostrarem aos seus filhos: a prática do respeito mútuo, a ajuda uns para com os outros, e a compreensão que se têm que ter para a união de todos e para o bom relacionamento interpessoal.

Segundo os pesquisadores Bock, Furtado e Teixeira (2000, p. 150-154) da área da psicologia, o contexto familiar é responsável pela produção do respeito, onde os pais têm o objetivo de proporcionar as primeiras lições de vida, os primeiros ensinamentos de comportamento, e relacionamento, e é nesta hora, que entra o conceito sobre o respeito mútuo, surge a possibilidade de que ele seja posto em prática; caso contrário, o que se vê com constância é o desrespeito mútuo. Os ensinamentos do lar transferem-se a outros âmbitos da vida de uma pessoa, bem como no local de trabalho. Para que as pessoas possam viver harmoniosamente no seu grupo social e profissional, faz-se necessário que assumam compromissos éticos entre si. O principal

compromisso ético que todo ser humano deve assumir é o compromisso de tratar pessoas como pessoas. Para isso, é necessário desenvolver o respeito mútuo, procurando entender o ponto de vista do outro mesmo que não esteja de acordo com seus princípios e teorias. A Sociologia se refere ao Respeito, como sendo uma ideologia. No que tange as ideais, a palavra respeito deve ser vista e mediada com a maior atenção possível.

Os mesmos pesquisadores referem que o respeito está intimamente ligado a dignidade: qualidade moral que infunde respeito; consciência do próprio valor; honra; respeito aos próprios sentimentos; valores; costumes; amor-próprio e cultura.

É reconhecido no Artigo 1º, inciso II, III e IV, o Art. 5º e o Art. 170, da Constituição Federativa do Brasil, um importante passo é a defesa do respeito aos valores mais respeitável ao cidadão.

Art. 1ª A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituiu-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I- a soberania; II- a cidadania; III- a dignidade da pessoa humana; IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]. Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, [...].

Um tópico importante a ser destacado é a dignidade da pessoa humana, ela deve ser vista como a viga-mestra dos direitos. De forma que não há como se falar de integridade sem falar em dignidade.

No Brasil antes de entrar esta lei em vigor, a melhor doutrina enfatizava que o princípio da dignidade humana reside na vida e dignidade do ser humano.

Para Guerra Filho (2005), destacou a posição da dignidade da pessoa humana frente aos seus princípios e costumes, portanto a dignidade humana configura-se num princípio de fundamental importância, uma vez que repercute sobre todo o ordenamento jurídico. Assim, a tutela dos direitos de todos os cidadãos pressupõe que seja respeitada, em primeiro lugar, a dignidade da pessoa.

Nesse aspecto, é essencial o papel do Estado, o qual precisa tomar providências, de modo que os indivíduos tenham condições mínimas para viver com dignidade e respeito.

O termo, dignidade vem do latim dignitate e pode ser definida como honradez, honra, nobreza, decência, respeito a si próprio, conforme O Novo Dicionário Aurélio e Minidicionário Aurélio, ambos da Editora Nova Fronteira, relata que a dignidade está ligada ao ser humano por uma abstração intelectual representativa de um estado de espírito.

A expressão assédio moral foi empregada para conceituar a prática ilícita do assédio que atinge a dignidade da pessoa, maltratando-a moralmente.

3. Conceitos do Assédio Moral

A luta pelo poder é nociva nas relações interpessoais, tendo consequências desastrosas nas organizações. Assédio moral é uma conduta abusiva manifestando-se em comportamentos, palavras ou atos que possam trazer danos a personalidade a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa. Hoje em dia existe uma série de conflitos entre os seres humanos, entre as diversas classes sociais, em todos os sentidos, inclusive no trabalho. As práticas de humilhações e hostilidades recebem diferentes nomes em face das culturas dos países: assédio ou violência moral, tortura psicológica ou terror psicológico, dá-se vários nomes em determinados países, na Itália, Alemanha, Inglaterra e países escandinavos *Bullying*, na Inglaterra e nos Estados Unidos; *harassment*, nos Estados Unidos; *whistleblower*, em vários países; *ijime*, no Japão; *harcèlement moral*, na França. *Psicoterror laboral* ou *acoso moral*, em países de língua espanhola (AGUIAR, 2003; BARRETO, 2002; GUEDES, 2003; HIRIGOYEN, 2002b).

Esse terror psicológico no trabalho é conceituado pela médica do trabalho Margarida Barreto em seu livro *Violência, saúde, trabalho- Uma jornada de humilhações* conceituado como:

(...) a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras as situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predomina condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizado a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O termo assédio moral é um tema que vem ganhando espaço nas discussões da sociedade brasileira e nas organizações, com reportagens e denúncias veiculadas a imprensa.

O conceito organizacional pautado na produtividade e competitividade demanda modernas políticas de gestão e novo perfil do trabalhador, que, aliado ao desemprego e exclusão social, favorece um ambiente de autoritarismo, submissão e disciplina, gerando nos trabalhadores estresses, instabilidade emocional, insegurança e desconfiança. A empresa dentro deste contexto pode fragilizar os indivíduos para atingir os próprios objetivos, sendo complacente com certos abusos de poder, constituindo em um ambiente ideal para o crescimento de formas de assédio moral, especialmente quando nas mãos de indivíduos perversos ou até mesmo em empresas inseridas em um sistema perverso. O assédio moral também está vinculado a atitudes de caráter pessoal do indivíduo com poder dentro de uma organização, cuja prática administrativa leva-o rotineiramente a perseguir indivíduos, usando até pretextos de incrementos de produtividade. No Brasil, para conservar fortes características patriarcais e à medida que vem aumentando representatividade das mulheres nas empresas em diversas funções e níveis hierárquicos, o assédio moral pode se tornar crítico, já que está, geralmente, correlacionado às disputas de poder e

Objetivou-se com esta pesquisa, evidenciar na trajetória profissional, formas de assédio moral nas organizações.

Esse termo Assédio Moral passou a ter destaque no Brasil a partir da publicação do livro *Le Harcèlement Moral* (1998) da autora francesa Marie-France Hirigoyen, traduzido para português sob o título *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Hirigoyen diz que 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.

O segundo livro de Hirigoyen sobre o tema foi publicado em 2001 e traduzido para *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*, tendo como objetivo assentar as premissas do fenômeno, já que, em face do primeiro livro, as pessoas passaram a denominar de assédio moral todo sofrimento no trabalho.

Para Hirigoyen (2002b, p. 15), a opção pelo vocábulo *moral* trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade.

O assédio moral ocorre por diversos motivos, e diversos meios. Na concepção de Glocker (2004):

Apesar dos diversos termos usados para a mesma definição, podemos verificar que eles não são idênticos, isto é, não há diferenças somente na terminologia, mas também na forma, em função de diferenças culturais e organizacionais dos diversos países em que o fenômeno vem sendo estudado. (op. cit., P 16).

O autor fala que assédio moral também pode ser caracterizado como bullying que é uma das maiores discussões atuais. Segundo Hirigoyen (apud Glockner, 2004, p.16,

(...) o termo bullying relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física. Vai de chacotas a isolamentos até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que a violência organizacional. O termo harcèlement moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua precedência. Mesmo que sejam próximas, a violência física e a discriminação estão, primeiramente, excluídas, pois são violências já levadas em conta na legislação francesa.

O assédio moral sempre existiu, somente há pouco tempo essas discussões tem ganhado espaço, e dentro das organizações é o maior foco de acontecimentos.

Em cartilha produzida pela Diretoria Colegiada da SINDIPETRO-RJ, à a partir do trabalho de Barreto (2003), e também da assessoria do Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticos e Similares de São Paulo, define-se o assédio moral da seguinte forma:

É o mesmo que violência moral: trata-se da exposição de trabalhadores em situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Isto caracteriza uma atitude desumana violenta e sem ética nas relações de trabalho praticadas por um ou mais chefes contra seus subordinados, visando desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, pondo em risco a saúde e a própria vida da vítima.

3.1 Sintomas do Assédio Moral na Saúde

Foram realizadas entrevistas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem). Para destacarmos quais são os principais sintomas do assédio:

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

Fonte: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

Conforme quadro citado acima é necessário observar que para que esses danos não continue acontecendo e essa prática seja banida, basta que os colaboradores pesquise melhor se notifique de que essas situações constrangedoras não é necessária ser vivida e que depende de nós mesmos

para que essa situação não ocorra. É importante destacar que esses são sentimentos de inutilidade nos qual não fortalece o trabalhador para ir em busca de fazer um diferencial. Sendo assim, resistir a essa pressão é importante, evitar conversa com o agressor e até mesmo buscar apoio junto à familiares, amigos, para que essa situação não chegue ao limite do ser humano, fazendo com que se atinja a esse índice.

3.2 Desequilíbrio de poder

A questão do desequilíbrio do poder, nas relações pessoais, é uma das características que se depreende das definições de assédio moral. Neste caso, ocorre o mau uso do poder por parte do agressor. O poder pode ser tanto de ordem formal, relacionado ao status ocupado na organização, como informal, relativo à capacidade de exercer influência pessoal sobre o outro. O abuso de poder pode acontecer em todos os níveis da organização, independente da posição hierárquica da vítima e do agressor. Para ser vítima de assédio moral, a pessoa precisa estar em condição de inferioridade ou incapacidade de defesa. Em alguns casos, pode acontecer que o conflito inicialmente se faça entre duas pessoas com “forças” equiparadas mas, ao longo do processo, a vítima vai gradualmente sendo levada à condição em que lhe faltam os recursos para oposição ou defesa. Na utilização do desequilíbrio do poder, destacam-se algumas frases que os agressores usam: (MARTINS, 2007).

- Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... e só você não consegue!
- É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra!! Não é para gente como você!
- Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa! Quer ficar folgando... descansando.... de férias pra dormir até mais tarde....
- A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- Se você não quer trabalhar... por que não dá o lugar pra outro?
- Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalho ou toma conta do filho!

- Lugar de doente é no hospital... Aqui é pra trabalhar.
- Ou você trabalha ou você vai a médico. É pegar ou largar... não preciso de funcionário indeciso como você!
- Pessoas como você... Está cheio aí fora!
- Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa? Vá pra casa lavar roupa!
- Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção! E você só atrapalha!
- Reconheço que foi acidente... mas você tem de continuar trabalhando! Você não pode ir a médico! O que interessa é a produção!
- É melhor você pedir demissão... Você está doente... está indo muito a médicos!
- Para que você foi a médico? Que frescura é essa? Tá com frescura? Se quiser ir pra casa de dia... tem de trabalhar à noite!
- Se não pode pegar peso... dizem piadinhas "Ah... tá muito bom para você! Trabalhar até às duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!"
- Não existe lugar aqui pra quem não quer trabalhar!
- Se você ficar pedindo saída eu vou ter de transferir você de empresa... de posto de trabalho... de horário...
- Seu trabalho é ótimo, maravilhoso... mas a empresa neste momento não precisa de você!
- Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?
- Você me enganou com seu currículo... Não sabe fazer metade do que colocou no papel.
- Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa, pra trabalhar comigo, porque você... Esquece tudo!
- A empresa não precisa de incompetente igual a você!
- Ela faz confusão com tudo... É muito encenqueira! É histérica! É mal casada! Não dormiu bem... é falta de ferro!
- Deve ter brigado com o marido!

3.2.1 Métodos do Assédio Moral nas Organizações

Por mais que seja considerado um tema antigo, assédio moral tem ganhado espaço muitos estudos sobre o tema, no Brasil os estudiosos e também são poucos os trabalhadores que agem diante dessas situações, com medo da perda do emprego. Para analisarmos melhor esse caso utilizaremos do estudo de Marie- France Hirigoyen, que fez uma separação didática em quatro categorias:

1) Deterioração proposital das condições e trabalho:

- Retirar da vítima a autonomia.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-la do acesso ao instrumento de trabalho, telefone, fax, computador etc.
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima contra vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.

- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho.

- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação:

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusam todo o contato com ela, mesmo visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de falar com ela.
- Não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade:

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros etc).
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinado.
- Espalham rumores ao seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada e caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.

- É injuriada com termos obscenos ou degradante.
- 4) Violência verbal, física ou sexual.
- Ameaças de violência física. O ass
 - Agredem-lhe fisicamente mesmo que de leve, é empurrada fecham-lhe as portas na cara.
 - Falam com ela aos gritos.
 - Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas
 - Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
 - Fazem estragos em seu automóvel.
 - É assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas).
 - Não levam em conta, seus problemas de saúde”

É possível verificar que são vários os tipos de assédio e maneiras de se assediar no âmbito do trabalho, atos injustos acontecem o que não podemos é esquecer que para classificarmos o assédio moral no trabalho é importante verificar se esses casos estão acontecendo para ser classificado como assédio moral.

A violência que ocorre ou outros tipos de hostilizações devem ser freqüentes e repetitivas, ameaçando seu emprego ou qualidade de vida do colaborador.

O estresse que passamos a ter no âmbito de trabalho quando ocorre esses tipos de hostilizações são de desânimo, vontade de deixar tudo e largar o emprego por vezes é uma raiva que não suportamos manter dentro de nós que nos fazem passar mal, nos sentir incapaz de grandes realizações, a falta de motivação faz com que o desempenho caia, e a integridade física também é prejudicada, causando assim por vezes depressões e mal estar.

Marie-France (2006) diz:

Com os estressados, o repouso é reparador, e melhores condições de trabalho permitem recomeçar. Com uma vítima de assédio, a vergonha e a humilhação persistem por um longo tempo, mesmo que o quadro possa se alterar um pouco em função da personalidade dos

indivíduos. O atentado contra a dignidade em uma conotação subjetiva, que não pode ser analisada senão caso a caso.”

Concluindo é necessário observar que à vítima têm condições de se defender suas opiniões, e que em alguns conflitos dentro da organização sejam reconhecidos e resolvidos na própria empresa com os colaboradores, sendo assim, quando existir esses conflitos algumas pessoas buscaram em outras proteções fazendo com que grupos rivais se fortaleçam e volte a ter a realização de conflitos e de assédio moral dentro da organização.

3.3 Consequências do Assédio Moral

Os estudos das causas e consequências do processo de assédio moral devem-se destaques aos teóricos internacionais, como Hirigoyen (2002a,b); Leymann (1996); Zapf (1999), que introduziram o fenômeno no ambiente de trabalho no Brasil e no mundo. Ao buscar as causas do assédio, Zapf (1999) informa que surgem dois grupos distintos, o primeiro incluindo os empregadores, defendem que as vítimas são responsáveis pelo assédio, especialmente se assediadas por gerentes; o segundo, representados por psicólogos e médicos (o que inclui Hirigoyen, 2002a,b) acolhe a ideia de que os indivíduos são vítimas do assédio. O autor defende que podem existir múltiplas causas de assédio, que devem ser levadas em consideração, ou seja, o assédio pode ser motivado por mais de um fator relacionado à organização, ao agressor, ao sistema social do grupo de trabalho e à própria vítima.

A consequência econômica do assédio moral é algo bastante preocupante diz Hádassa Dolores (2004). Uma pesquisa realizada por Hirigoyen demonstra que o processo de assédio moral quase sempre termina com a saída da vítima do emprego num estado de saúde tão debilitado, que acaba ficando sem condições de se recolocar ao mercado de trabalho.

Pela pesquisa feita destacamos que as consequências do assédio moral não se limita à vida do empregado, elas vão além do âmbito do trabalho, pois a empresa também acaba sentindo os reflexos desse processo na produtividade,

pois como destaca Hirigoyen, “há uma sensível perda de produção por absenteísmo e também pela desmotivação dos outros empregados”.

A perturbação é considerada significativa quando o sofrimento, afeta o funcionamento social, ocupacional ou outras áreas importantes da vida do indivíduo. No assédio moral, em vez de evento traumático curto e agudo gerador de PTSD, os acontecimentos humilhantes são constantemente renovados em fluxo ininterrupto durante o qual a saúde psíquica vai sendo gradativamente arruinada (Leymann e Gustafsson, 1996).

Baseando-se em estudos que relatam que as concentrações de cortisol, um dos principais hormônios relacionados a estados de estresse, são mais baixas em pessoas com PTSD- Post-traumatic stress disorder (estresse pós traumático) e fadiga crônica, Hansen *et al.* (2006) constataram a reatividade às situações de assédio, ao encontrar menor concentração de cortisol na saliva das vítimas de assédio moral do que nas não-vítimas.

Além disso, as vítimas apresentaram número maior de sintomas de depressão, ansiedade, somatização e mudanças na saúde mental. Assim também as testemunhas do assédio moral, comparadas aos não assediados, tenderam a relatar mais ansiedade. Os resultados parecem confirmar que ser submetido ao assédio moral é um sofrimento psicológico capaz de acarretar graves conseqüências físicas e psicológicas. Outros estudos (Zapf *et al.*, 1996; Hoel e Cooper, 2000; Maciel *et al.*, 2006) também relataram níveis mais elevados de adoecimento físico e mental entre vítimas de assédio moral. Hoel e Cooper (2000) constataram ainda que os efeitos parecem, até certo ponto, incluir os observadores e testemunhas.

O impacto na vida social é outra séria consequência do assédio moral, na medida em que atinge os que estão mais próximos e envolvidos com a vítima, como familiares, colegas e amigos, que, mesmo quando desejam ajudar, terminam se sentindo impotentes e frustrados por não conseguirem intervir. Geralmente os traumas sofridos acabam levando a vítima a perder a confiança nas pessoas e desejar deixar o emprego por medo de novas agressões (Tehrani, 2005). No entanto, Leymann (1996) afirma que é comum a vítima evitar pedir demissão e permanecer na organização, mesmo diante dos constantes constrangimentos, devido ao medo de não conseguir novo emprego

e de ser excluída do mercado de trabalho. Se considerarmos que as repercussões da violência moral deixam sequelas marcantes, com a pessoa assediada permanecendo desiludida, insegura e frágil, mesmo depois de afastada do agressor (Hirigoyen, 2002a).

É possível perceber que os riscos de exclusão são grandes e têm impacto severo na vida social e econômica da vítima. O assédio moral também traz consequências para as organizações. Absenteísmos por licenças médicas, rotatividade, redução da produtividade da vítima e colegas, além de custos litigiosos, são impactos que resultam em custos organizacionais.

Para Tehrani (2005), apenas quando a vítima chega ao estágio de adoecimento, é que começam os longos períodos de afastamento. Em média, as vítimas de assédio moral passam, durante o ano, sete dias acima do período médio de afastamentos por licença médica do que os não assediados. Porém algumas pessoas assediadas preferem deixar a organização para não ter que reviver continuamente as pressões emocionais, com maior rotatividade para a organização. Tendo em vista que os comportamentos de violência moral mobilizam enorme quantidade de energia entre os envolvidos, a tendência à queda da produtividade também é uma constante. Sem contar que as consequências do assédio moral repercutem sobre todo o ambiente, deteriorando o clima organizacional e provocando a saída de muitos observadores e testemunhas. O autor lembra ainda que, em países onde há proteção legal para as vítimas de assédio moral, os custos com litígios, o tempo gasto preparando-se para os casos e os danos à imagem da organização podem representar preço bem mais elevado do que se investimentos fossem feitos para resolver o caso internamente e adotar medidas de prevenção do assédio moral.

O impacto do assédio moral se faz sentir também na sociedade como um todo. Economicamente, pelos custos previdenciários dos afastamentos e aposentadorias precoces, bem como o pagamento de salários-desemprego, providos pelo Estado, e socialmente, por contribuir para a exclusão social de trabalhadores, que ficam desempregados ou são impelidos à informalidade, gerando insegurança no emprego que se dissemina cada vez mais entre a

classe trabalhadora, e contribui para perpetuar o ciclo vicioso da precarização e da submissão dos trabalhadores às más condições de trabalho.

Na Suécia, Leymann (1996) afirma que os abusos psicológicos tendem levar as vítimas à aposentadoria precoce, incidindo em altos custos para o país. Dados de 1992 revelaram que 25% da força de trabalho se aposentaram precocemente, em grande parte devido a deficiente ambiente psicossocial de trabalho. No intuito de proteger o orçamento do país, uma lei foi criada determinando que os empregadores devem apresentar um plano de reabilitação vocacional para a Agência de Segurança Social quando o empregado se afasta por licença médica, por um período mínimo de um mês. A intenção é transferir os custos de reabilitação para sua origem: as más condições de trabalho que desencadeiam onerosas conseqüências.

O colaborador que sentir que está sendo assediado deve procurar seus direitos na justiça do trabalho pleiteando uma indenização.

3.4 Direito à Indenização por Assédio Moral

Apesar de ser um tema novo também no poder judiciário, algumas decisões são favoráveis para os trabalhadores, e cada dia mais vem ganhando espaço, é reconhecido o direito do trabalhador, e possível buscar uma indenização pelos danos ocorridos, a exemplo disso segue:

Assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador face a exposição ao ridículo humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra de caráter sinalagmático por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral. (TRT 15º Região-4º Câmara (2º turma)-RO 01711-2001-111-12-00-0- Relatora Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento- Publicada em 21/03/2003).

Sendo assim todo trabalhador que no exercício de sua função for humilhado deve procurar seus direitos para e sua indenização. Entretanto, ainda existe

muita resistência à sua reparação pecuniária, pois em alguns casos não é possível provar que houve mesmo o dano moral. É necessário testemunhas, e por vezes até laudo médicos comprovando que houve a instabilidade emocional devido ao fato de que houve estresse no âmbito do trabalho.

Quando caracterizado assédio moral, de acordo com Código civil, debaixo do Título III, intitulado “Dos atos Ilícitos”, estabelece nos artigos. 186 e 187^a responsabilidade civil por quem cause dano a outrem. Assim vertem 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.

Á partir desse artigo pode-se concluir que é possível estabelecer critérios objetivos na determinação do processo de assédio moral. O que deve ser dito é que não necessariamente o assédio moral deve apresentar características físicas ou psicológicas mais sim apenas o ato de se sentir exposto a humilhações, pois como destaca neste artigo 186 do Código civil, Daniel Itokazu ressalta que a indenização será devida somente na concorrência de dois requisitos: violação de direito e dano, ainda que exclusivamente moral.

Mediante a tudo isso a pretensão aqui foi demonstrar que, para determinação do direito de indenização por danos morais, a ocorrência das condutas assediadoras e do dano moral puro bastam. Não tendo a necessidade de presença das conseqüências a saúde do trabalhador, pois, aqui, as condutas assediadoras funcionam como critério objetivo para determinar a responsabilidade pelos danos morais.

Em apêndice página 36 pode ser verificado os artigos 7º ao 11 da Constituição Federal de 1988, onde em forma explicativa é aplicado todas os direitos trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa realizada é possível destacar a relevância deste estudo apresentado e também para saber o quanto é importante o acesso à informação, em relação aos direitos e deveres dos cidadãos, pois os direitos da pessoa humana devem ser prescritos com mais frequência de modo que as pessoas obtenham mais acesso ao tema.

Sendo assim, se faz obrigatória à inclusão de novos acervos de pesquisas sobre o tema desenvolvido.

Podemos perceber a importância de se divulgar os direitos dos trabalhadores previsto na lei, para minimizar o assédio moral. Sabemos que cidadãos bem informados tem maior e melhor orientação para solucionar esse tipo de contravenção, quando for necessário, tendo em vista que a ampliação das pesquisas faz-se necessário, pois através dessas pesquisas é possível empregadores e empregados manter-se dentro das normas da Constituição Federal, além de saber a importância de prevenir o assédio moral dentro das organizações, fazendo com que se o trabalhador desempenhe suas funções no âmbito de trabalho positiva e produtivamente, de forma a contribuir para a melhor qualidade de vida no trabalho.

Diante do exposto neste trabalho, é importante elencar que a Constituição seja entendida inclusive nos tribunais de todo o Brasil, pois compete a ele fazer jus ao que tem-se escrito. No sentido de que é a justiça quem julga os fatos e determina a sentença quando um trabalhador entra com uma ação judiciária contra seu abusador moral

Sendo assim, o trabalho alcançou o objetivo do estudo, onde nos aprofundamos numa leitura clara e objetiva, informando a todos os leitores a ampliação dos horizontes para que se tenha maior conhecimento a cerca dos nossos direitos trabalhistas, mais especialmente ao que se refere a assédio moral e suas conseqüências.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Constituição Federal. São Paulo: Atlas, 1992.

BOCK, Ana Mercês Bahia. FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi: **Psicologias**: uma introdução ao estudo de psicologia. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

BOFF, Leonardo. **Ética e Moral**: a busca dos fundamentos. 3. ed. Rio de Janeiro: 2003.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**; 1. ed. Campinas: Russell, 2004

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Processo constitucional e direitos fundamentais**. 4. ed. São Paulo: RCS, 2005.

GLOCKNER, César Luis Pacheco. **Assédio Moral no trabalho**; 1. ed. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

HIRIGOYEN, Marie- France. **Assédio Moral, a violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

LUIZ. Assédio Moral. TRT da 17ª Região reconhece que violação à dignidade da pessoa humana dá direito a indenização. Jus Navigandi Teresina, a.7, n. 61, jan. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutina/texto.asp?id=3615>> Acesso em 09 jun. 2011.

<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil>

<http://www.dhnet.org.br>

http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/O_Assedio_Moral_na_trajetoria_profissional.pdf

<http://nonatscosta.blogspot.com/2010/07/mensagem-8697-assedio-moral-e-sexual.html>

www.assediomoral.org.br,

APÊNDICE

CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988- ARTIGO 7º AO 11.



Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988- Art. 7º ao 11.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

a) e b) (Revogadas pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

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

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.