



Fundação Educacional do Município de Assis
IMESA - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

RAFAEL SILVA DIAS

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

ASSIS/SP

2016



Fundação Educacional do Município de Assis
IMESA - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

RAFAEL SILVA DIAS

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado ao Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando: Rafael Silva Dias
Orientador: Lenise Antunes Dias De Almeida

Assis/SP
2016

FICHA CATALOGRÁFICA

D541a DIAS, Rafael Silva
Assédio moral no ambiente de trabalho /Rafael
Silva Dias. --Assis, 2016.
33p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). –
Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Ms. Lenise Antunes Dias de Almeida

1.Assédio; 2.Dano moral.

CDD 342.663

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

RAFAEL SILVA DIAS

Trabalho de Conclusão de Curso Apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Lenise Antunes Dias De Almeida

Analisador: Maria Angélica Lacerda Marin

Assis/SP

2016

AGRADECIMENTOS

Dedico este presente trabalho, especialmente, aos meus pais, José Roberval Dias e Solange Faria Silva, por todo amor, paciência, cuidado e imensa dedicação ao longo de todos os meus anos, nos quais nunca mediram esforços para minha criação e formação.

Agradeço também a minha namorada, por todo o suporte ao longo do curso, aos meus familiares, por todo o apoio, aos meus colegas de curso, por estarem comigo dia após dia em busca do mesmo sonho, e também a todos os professores que me acompanharam ao longo da graduação, em especial a Dra. Lenise Antunes Dias De Almeida, responsável pela realização deste trabalho e a Dra. Maria Angélica Lacerda Marin, é um prazer tê-la na banca examinadora.

A todos que direta, ou indiretamente, fazem parte desta formação, o meu muito obrigado.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível. – Charles Chaplin”

RESUMO

A presente monografia visa expor o assédio moral nas relações trabalhistas. O objetivo é definir o conceito de assédio, sujeitos, o pólo passivo e o ativo, como e onde este assédio ocorre e qual é a sua finalidade. Trata-se também dos danos gerados pelo assédio, e quais suas resultantes, sejam elas o dano moral, psíquico e físico no trabalhador, e consequências contratuais que aconteceram devido ao ato. Expõe as consequências para o agressor e qual a responsabilidade civil da empresa em que o assédio moral ocorreu. Serão elencadas as medidas existentes para que se evite este tipo de prática, sua eficácia, ou não, sobre o caso real, e sobre a necessidade de criação de lei específica. Lei esta que seria uma possível solução para melhorar o problema. O trabalho tem cunho social, que visa analisar o assédio moral, alertar da banalização do mesmo e dos problemas advindos deste. O trabalho não é, e não deve ser encarado, como uma receita pronta que aponta diretrizes para a solução, ou seja, extinção, do problema.

Palavras Chaves: Relação de Trabalho; Assédio Moral; Dano Moral.

ABSTRACT

The present work makes an analysis of the bullying in the relations of current work nowadays. We are going to define what is harassment, show its subject, the active and passive pole, how and where this harassment happens and what is its purpose. We will also talk about the cause damage harassment, and what their result, whether moral, psychological and physical in the workers, and contract arising that happened due the act. Nevertheless we are also going to show the consequences for the bully and which is the civil responsibility of the company where the bullying occurred. Will be talked about the existing measures in order to avoid this kind of practice, its efficiency, or not, about the real case, and the need to create a specific law. This law would be a possible solution to improve at least the problem understanding. The work has social nature, which aims to expose the problem, alert the banality of it and the problems that are coming from that. The work is not, and should not be regarded as a finished recipe pointing guidelines for the solution, in other words the extinction of the problem.

Key Words: Working Relationship - Bullying - Moral Damage

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. RELAÇÃO DE TRABALHO	12
2.1 CONCEITO.....	12
2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	13
2.3 O QUE É DIGNIDADE.....	14
2.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.....	15
2.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	16
3. AS CONDIÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO	17
3.1 CONCEITO.....	17
3.2 SUJEITOS.....	18
3.3 FINALIDADE.....	19
3.4 CASOS NA PRÁTICA.....	19
3.5 BANCÁRIOS: ASSÉDIO MORAL E METAS ABUSIVAS.....	22
3.5.1 Afastamentos e doenças	23
3.5.2 Metas abusivas	23
3.6 O QUE FAZER SE FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL.....	24
4 DAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO	26
4.1 DANO MORAL.....	26
4.2 RECISÃO CONTRATUAL.....	27
5 AS MEDIDAS PREVENTIVAS E COERCITIVAS	29
5.1 PODER DIRETIVO X ASSÉDIO MORAL.....	29
5.2 COERÇÃO TARDIA.....	29
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	32

1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalhos, assim como o próprio trabalho, vieram mudando e se adaptando de acordo com a evolução da sociedade. Com a chegada dos direitos trabalhistas, este assunto pôde ser mais bem discutido, mantendo assim a dignidade do trabalhador. Deve-se pensar nas empresas, fabricas e afins como uma grande máquina. Pensa-se nos empregados então, como pequenas engrenagens, muitas vezes não vistas, não lembradas, podendo-se ser descritas como subvalorizadas. Porém, ameace parar qualquer uma destas pequenas engrenagens e a máquina irá parar ou não funcionara corretamente.

Exatamente assim acontece no nosso dia a dia. Erroneamente os patrões, no tema em questão, acreditam que o medo irá melhorar o desempenho do funcionário, fato que na prática, se mostra completamente o inverso disso.

A presente monografia, através de pesquisa e estudo bibliográfico, pretende mostrar a realidade do assédio moral em nosso cotidiano.

No segundo capítulo aborda-se sucintamente a evolução do direito trabalhista. Desde que o mundo é mundo, homem e trabalho andam lado a lado. O homem sempre trabalhou para se sustentar. Porém, junto à mudança do mundo, esta relação também vem se moldando ao longo do tempo. É comentado brevemente a respeito da importância do princípio da dignidade, do princípio da proteção ao trabalhador, princípio da primazia da realidade e seus conceitos.

No terceiro capítulo analisa-se a expressão “assédio”, seus conceitos, sujeitos, os agressores e suas vítimas, quais suas características e finalidade. São as noções básicas para que se possa estudar o tema central da presente monografia. E serão apresentados alguns casos de assédio moral dos quais aconteceram em grandes empresas.

No quarto capítulo apontam-se quais são as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Elas vão desde consequências na vítima, até no agressor. Neste capítulo analisaremos estas resultantes, do dano causado às implicações contratuais.

E por fim, no quinto e último capítulo abordam-se as medidas existentes e as necessárias para que se evite este tipo de prática. Foca-se em suas dificuldades e no por que da banalização do fato.

O presente trabalho não deve ser encarado como uma receita pronta para o problema. Ele não visa apontar as diretrizes exatas para a solução do problema, e sim alertar sobre a existência do mesmo.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1 CONCEITO

Relação de trabalho para Silva *et al.* (1991), o trabalho é uma forma de atividade cuja a contra prestação é um retorno financeiro, é também uma obrigação social segundo a nossa Constituição Federal.

Para Barreto *et al.* (2008), a relação de trabalho é algo muito abrangente, e envolve qualquer serviço prestado de uma pessoa para outra. Toda pessoa que se obriga em relação à outra a fazer algo possui relação de trabalho.

Delgado *et al.* (2008), ainda diz que relação de trabalho se refere a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. Esta relação pode ser de trabalho contínuo, autônomo, eventual ou qualquer outra prestação de labor que possa vir a acontecer.

Sendo assim entende-se por relação de trabalho qualquer atividade em que uma pessoa se comprometa a prestar serviço à outra, recebendo pagamento por estes serviços prestados.

O trabalho desde sempre foi exercido pelo homem. Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos. A formação de tribos propiciou o início das lutas pelo poder e domínio. Os perdedores tornavam-se prisioneiros e, como tais, eram mortos e comidos. Alguns passaram à condição de escravos para execução de serviços mais penosos. A partir da escravidão surgiu o trabalho subordinado em favor de terceiro.

Com o desvio da inicial finalidade das corporações de ofício e a consequente exploração de aprendizes e companheiros que facilmente chegavam à maestria, nasceu as *compagnonnage*, composta de companheiros que se reuniam em defesa de seus interesses para acirrar a luta entre mestres e companheiros. Daí o embrião do atual paralelismo sindical.

Com a descoberta e o desenvolvimento da máquina a vapor, de fiar e tear (1738 – 1790) expandiram-se as empresas, pois o trabalho passou a ser feito de forma mais

rápida e produtiva, substituindo-se o trabalho do homem pelo da máquina, terminando com vários postos de trabalho, causando desemprego. Daí nasce o Direito do trabalho como reação às Revoluções Francesas e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É produto de uma reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. A partir daí começaram a surgir legislações e constituições preocupadas em proteger o hipossuficiente.

De um modo geral o trabalho passa a ser considerado não mais apenas como uma forma de castigo ou qualquer valor depreciativo, mas passa a ser visto como a própria atividade humana.

Evaristo de Moraes Filho (1995, p. 18) leciona que:

O trabalho é inseparável do homem, da pessoa humana, confunde-se com a própria personalidade, em qualquer de suas manifestações. Pode-se dizer dele, como já lembrou alguém, a mesma coisa que dizia Bossuet da religião, em seu aspecto moral, “é o todo do homem”. Identificou-se, pois, a ciência do trabalho com a própria antropologia, como o estudo do homem, encarado como um todo indivisível e inteiriço...

Observa-se que o trabalho integra o homem na sociedade, forma sua personalidade e suas manifestações nesta. No mesmo sentido Ferrari (1998, p. 15) ensina que:

O trabalho há de ser analisado tendo em vista o homem, em razão de sua capacidade criadora, já que definido, com acerto, como o “animal que produz”. A par de ser, para o homem, uma necessidade vital, é também, e aí sua importância maior, o seu libertador, tanto individual como socialmente.

2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, já no artigo 1º, inciso III, do Título I - “Dos Princípios Fundamentais” traz:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-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;

V – o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

O princípio em simples interpretação gramatical pode ser entendido como ponto de onde algo teve início, entretanto deve ser também entendido aqui como o pronunciamento cuja veracidade é aceita por todos, tanto é assim que não é possível e nem necessário prová-lo. Modernamente está superada aquela velha idéia de que os princípios são apenas, vigas mestras, ou melhor, diretrizes para a norma jurídica. Os princípios, especialmente aqueles expressos na Constituição Federal, são dotados de caráter obrigacional, que vinculando não somente o Judiciário no caso em concreto, mas também os legisladores, governantes e a população de modo em geral.

O princípio da dignidade da pessoa humana está fincado no ordenamento jurídico brasileiro através da Carta Magna e, tanto é a sua importância que a sua proteção por parte da ordem jurídica se faz mesmo quando não há uma norma onde este princípio esteja contido. Mesmo antes do reconhecimento de tal princípio pela Carta Magna, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) já trazia, em seu artigo I, que: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”. Tal é a importância deste princípio que ele é oponível mesmo em relação ao próprio Estado, Novaes (2004, p. 257 - 258) mostra que:

Sendo a dignidade um início das mais importantes declarações de direito do ser humano, cabe ao Poder Estatal o dever de preservar e manter esse valor em face de todas as pessoas. Esse direito é oponível em face do Estado e de todas os demais. Esse princípio constitui-se em uma garantia, cabendo ao Estado não só respeitá-lo como propiciar condições para o seu desenvolvimento e seus mais variados segmentos, buscando uma vida digna e justa para todos, com igualdade de oportunidade que faculte ao trabalhador a possibilidade de uma vida digna para si e sua família. O atual sistema legal também relaciona com o princípio da dignidade humana os valores sociais do trabalho, bem como os direitos sociais dispostos no mesmo diploma legal. Assim, eleva a garantia constitucional, regra e princípios que têm como finalidade precípua proteger trabalho, o direito ao trabalho como valor social, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, previsto no inciso IV, do artigo 1º da Carta Constitucional.

2.3 O QUE É DIGNIDADE

Dignidade é a respeitabilidade, nobreza, autoridade moral, decoro, decência, honra, brio, pundonor, atributos resultantes da honestidade. Todas estas definições, são poucas para dar o alcance e grau de importância que a dignidade representa para o convívio social.

A dignidade, quando inserida na vida social, torna impossível imaginar vida em sociedade sem direito à liberdade, à honra, à intimidade, etc. Em uma valoração entre o princípio da isonomia e o da dignidade, na concepção do professor Rizzatto Nunes (2002, p. 45) tem-se que:

É ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda dos direitos individuais. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio real, porém visando concretizar o direito à dignidade. É a dignidade que dá a direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo intérprete.

Visto que a dignidade é um princípio fundamental, uma garantia constitucional, não podendo deste modo, ser minimizada ou retida em seu grau de relevância, é necessário ainda mencionar que ela tem seu surgimento com a pessoa, ou seja, está arraigada nas pessoas produzindo efeito dentro do convívio social.

“Então, a dignidade nasce com a pessoa. É-lhe inata. Inerente à sua essência.” (NUNES, 2002, p. 49)

O professor Rizzatto Nunes, ainda em relação à dignidade, ensina que nenhum indivíduo é isolado, ou seja, toda pessoa nasce, cresce e vive dentro de um meio social. É neste contexto que a pessoa tem o direito de ter sua dignidade preservada.

2.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

O princípio da proteção é o princípio mais importante para o direito do trabalho.

Na classificação consagrada por PLÁ RODRIGUES (2000, p.107) o princípio da proteção se expressaria sob três formas distintas:

“a) a regra *in dubio, pro operário*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das

normas; e c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. Desta exposição segue-se que se trata de três regras distintas, resultantes do mesmo princípio geral, sem que se possa considerar uma regra subordinada ou derivada de outra.”

Este princípio visa compensar a hipossuficiência do trabalhador diante de seus padrões. Sendo assim, quando uma norma puder ser interpretada de mais de uma maneira, ou houverem mais de uma norma a respeito do mesmo assunto, a hipótese que for mais benéfica ao empregado é a que deve ser escolhida. Há também o fato de que uma aplicação de nova norma trabalhista não pode diminuir as condições mais favoráveis ao empregado.

Isto é atender ao Princípio da Igualdade, previsto em nossa constituição federal, no sentido de tratar de forma desigual os desiguais para que estes tenham as mesmas condições dos mais favorecidos em outros aspectos.

2.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O princípio da primazia da realidade é muito importante, pois possibilita que os verdadeiros fatos sejam provados, não acontecendo assim, que uma falsa verdade, seja tomada como verdade, apenas por que esta é a verdade documentada.

Para Plá Rodriguez *et al.* (2000), significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

Maurício Godinho (2008, p. 300 e 301) nos diz que:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

O princípio da primazia da realidade é um instrumento muito forte pois possibilita o encontro da verdade real em momento de litigem.

3. AS CONDIÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 CONCEITO

Afirma-se que o assédio não é algo novo, é praticamente tão antigo quanto à relação de trabalho. O que fica mais evidente hoje é a sua banalização. O assédio moral é algo tão recorrente que se tornou comum, algo que deveria ser inadmissível, e apenas comprova a ineficiência da aplicação de nossas leis trabalhistas. Ao falarmos com alguém, ou se analisarmos a nossa própria vida profissional, veremos que não é difícil nos recordarmos de já termos presenciado ou até sofrido situação de assédio.

Porém precisa-se manter em mente, que o assédio moral só é caracterizado quando o fato ocorre de forma contínua, um fato isolado, ou esporádico, não pode ser considerado assédio. É necessário que haja constância no fato, e sendo este com a intenção de abalar o assediado. A nossa legislação não tipificou o assédio moral, fato este que dificulta sua comprovação como veremos mais adiante, portanto temos alguns conceitos extraídos de doutrinadores do Direito.

De acordo com Barreto *et al.* (2003), assédio moral se enquadra nos fatos em que os trabalhadores são expostos a situações humilhantes, constrangedoras, sendo estas, prolongadas e repetitivas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Para Hirigoyen *et al.* (2001), é assédio os fatos em que o assediador atenta contra a dignidade da vítima, a isola ou recusa a comunicação, deteriora suas condições de trabalho, e pratica violência, seja ela verbal física ou sexual.

Nas palavras do Juiz de Direito Mauro Schiavi o assédio é um terror psicológico no trabalho, e que apesar do fenômeno não ser novo, somente agora começa a ganhar a devida atenção pela medicina do trabalho e pelos juristas.

Segundo Nascimento *et al.* (2011), Assédio é o ato que implique, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica, ou física de uma

pessoa, ameaçando ou degradando, assim, suas condições ou capacidade de trabalho.

Alckimin, *et al.* (2008), o assédio é uma forma psíquica de violência, que acontece no local de trabalho, e se manifesta por meio gestos, atos, palavras e comportamentos que acabam humilhando e constrangendo de forma sistemática e prolongada o assediado.

Seguindo a mesma linha de pensamento, Guedes *et al.* (2003), tem que assédio é qualquer comportamento da chefia, diretoria, supervisores ou colegas de trabalho que traduzam uma atitude ostensiva perseguição, que possam acarretar danos psíquicos, físicos, morais e existenciais na vítima.

Conclui-se que o assédio é qualquer ato que viole a dignidade da pessoa, abalando assim, sua estrutura psicológica, causando dano, ou prejuízo na mesma. Esta afronta pode ser física ou psicológica, se manifestando por meio de insultos, ofensas, boicotes, exigências de serviços impossíveis de serem realizados, abuso de poder, exposição a situações vexaminosas, e bastando que seja a ação costumeira e cause a humilhação para que seja caracterizada como assédio moral. Esse dano, não necessariamente, se manifesta no ambiente de trabalho, devido à pressão social, muitos profissionais escondem este abalo durante o serviço, deixando que o mesmo se torne pior, e se manifeste de outras maneiras fora dali, interferindo então, não só em sua produtividade profissional, como nos aspectos pessoais de sua vida.

3.2 SUJEITOS

Tem-se dois pólos quando falamos em assédio moral, o passivo, que é a vítima, e o ativo, aquele que comete o abuso.

Normalmente, tem-se no pólo ativo da ação, a pessoa de posição hierárquica superior, ou seja, ela ocorre do proprietário, gerente, responsável, gestor ao seu subordinado. Há também a possibilidade de que se ocorra o assédio entre pessoas da mesma posição hierárquica, e mesmo estes sendo os casos costumeiros, nada

impede que a situação se inverta, e seja a pessoa de posição hierárquica inferior o pólo ativo da situação.

O perfil do assediador é de uma pessoa que, erroneamente, faz a junção de medo e respeito, achando que ambos são a mesma coisa. Tem por característica ser uma pessoa perversa, que não se importa com o bem-estar daqueles que desenvolvem o trabalho ao seu lado.

O assediado normalmente tem como característica comum o fato de estar abaixo na cadeia hierárquica, e na visão do assediador, apresentar algum tipo de ameaça, seja esta por inveja, falta de controle do próprio pessoal que tem como a responsabilidade do comando, medo que este exija algum direito ou algo relacionado.

3.3 FINALIDADE

A finalidade do assédio costuma ser a de provar o poder exercido. Por isso os fatos comumente ocorrem de um superior para um inferior, no grau de hierarquia no trabalho.

Através do assédio, o agressor busca provar seu poder, mostrando que pode fazer o que bem entender, quando achar necessário, pois este está além do alcance das normas.

Muitas vezes o assédio também é feito única e exclusivamente para abalar a moral do funcionário, fazendo com que este se sinta inferior, menosprezado. O intuito das ações, é que estas causem medo na vítima, talvez para que esta não faça exigências, muitas das quais tem direito, ou para que não haja o reconhecimento de um trabalho bem exercido, evitando assim as promoções e bonificações que deveriam vir junto deste. Este medo causado, muitas vezes, extrapola a vítima, a vítima funciona como uma espécie de “aviso”, causando assim medo em todos que fazem parte daquele cotidiano, evitando assim que a vítima venha a receber apoio dos colegas, pois tem medo de sofrer o mesmo dano.

3.4 CASOS NA PRÁTICA

Como já dito anteriormente, não é algo incomum nós nos recordarmos de casos de assédio. Em muitos casos o empregador usa do assédio a fins de motivar o empregado, um tiro que sai totalmente pela culatra. A repórter Luciana de Carvalho publicou uma matéria no site Exame.com, na data de 24 de fevereiro de 2011, onde se posiciona muito bem sobre o fato, e expõe casos de indenização. Segue a matéria na íntegra.

“São Paulo – Há pessoas que trabalham melhor sob pressão, que acham que chefe bom é chefe exigente, rígido, que cobra sempre os melhores resultados, mesmo quando não usa muito a educação para fazê-lo. Há outros que acreditam que a brincadeira é a melhor forma de melhorar a produtividade. Mas há gestores que levam essas crenças tão a sério que ultrapassam os limites da motivação e caem no outro extremo, o do assédio moral.

O final para casos desse tipo está longe de ser feliz. Funcionários estressados e insatisfeitos entram na justiça contra suas empregadoras, ganham indenizações e, de quebra, ainda prejudicam a imagem da companhia perante a sociedade. O segredo para evitar que isso aconteça é compreender que as pessoas são diferentes e encaram as situações de forma distinta, afirma o sócio diretor da Motiva Consultoria, Oscar Zabala. Por isso, é importante ter cuidado na hora de pensar em uma estratégia para incentivar os trabalhadores. Confira a seguir alguns exemplos de empresas que exageraram na dose e foram processadas por ex-funcionários insatisfeitos.

- Walmart fez ex-diretor rebolar: O caso mais recente de companhia que ultrapassou os limites da motivação e tocou o assédio moral foi o Walmart. Em meados de fevereiro, a maior rede de supermercados do mundo foi condenada a pagar uma indenização de cerca de 140.000 reais a um ex-diretor que disse ter sido coagido a rebolar e entoar o “grito de guerra” da empresa, na abertura e no final de reuniões. Ele diz que quem se negava era levado à frente de todos para rebolar sozinho.

Para o sócio-diretor da Motiva Consultoria, Oscar Zabala, é imprescindível ter em mente que nada pode ser imposto ao empregado. Brincadeiras, cantos, gritos de guerra e outras maneiras usadas para motivar precisam ser optativas e sempre em conjunto, para que a pessoa não se sinta exposta ao ridículo. A empresa afirma que não obriga as pessoas a nada e diz que a função do grito de guerra era descontrair os funcionários. O Walmart prometeu recorrer da decisão, tomada pela 3ª Vara da Justiça do Trabalho de Barueri (SP).

- Loja City Lar, no Acre, pregou frases vexatórias nas paredes: Também em nome do cumprimento das metas, a loja de eletrodomésticos City Lar, em Rio Branco, no Acre, também ultrapassou o limite, segundo a Justiça. Para “incentivar” os funcionários a se dedicarem cada vez mais, a loja pregava cartazes nas paredes da sala de reuniões com

frases nada amigáveis, como “sou um rasgador de dinheiro”, “sou bola murcha” e “não tenho amor aos meus filhos”.

Processada na Justiça, a empresa alegou que, no início, aqueles cartazes tinham sido afixados pelos próprios vendedores e eram considerados uma brincadeira. Mas, ao institucionalizar a prática, a companhia não teve perdão. Em janeiro deste ano, a empresa foi condenada pela 1ª Vara do Trabalho de Rio Branco a pagar 15.000 reais aos vendedores por danos morais, mas ela ainda pode recorrer da decisão.

- Funcionários da AmBev deitavam em caixões: Em fevereiro, a AmBev teve um recurso negado para anular a condenação por assédio moral a um ex-vendedor, que se sentiu lesado pela forma como a empresa “motivava” os funcionários. Segundo ele, quem não atingisse as metas de vendas era obrigado a deitar dentro de um caixão (que representava um profissional morto), era rotulado de incompetente e, às vezes, era representado por ratos e galinhas enforcados na sala de reuniões. A decisão da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho estipulou uma indenização de 25.000 reais.

Esse caso não foi o único na história da AmBev. Em 2006, a empresa foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Norte a pagar 1 milhão de reais por assédio moral coletivo. Na época, os vendedores que ficassem fora das metas tinham que ficar em pé durante as reuniões, dançar na frente dos outros e até usar camisas com apelidos. Se, para uns, isso não passa de uma brincadeira, outros podem ver isso como grave assédio, por isso a companhia precisa ficar atenta para não extrapolar. “Às vezes, uma palavra de apoio, um elogio, é muito mais eficaz do que uma atividade mais lúdica de motivação”, diz o consultor Zabala.

- Unibanco classificou funcionários por cor em cartazes: O clima de tensão e competição reinava, em 2008, em uma agência do Unibanco em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul. Além de chamar os trabalhadores que não atingiam metas de “incompetentes” e “tartarugas”, o gerente da agência classificava-os de acordo com sua produtividade. Em um cartaz afixado na parede, as fotos dos empregados eram coladas junto com a cor verde, para quem conseguia cumprir as metas, ou vermelha, para os que não alcançavam os números estabelecidos.

Junto às imagens de seus rostos, eram colocadas ofensas a quem não cumpria os objetivos. Devido aos abusos, o Unibanco foi condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região a pagar mais de 50.000 reais a uma funcionária, que também acusou um dos gerentes de assédio sexual, por fazer comentários pejorativos sobre seu corpo e o de outras colegas.

- Empresa de bebidas Renosa premia os piores resultados: Em vez de enterrar funcionários pouco produtivos, como fazia a AmBev, a fabricante de bebidas Renosa os coroava. A empresa, engarrafadora da Coca-Cola no Mato Grosso, foi condenada em janeiro deste ano a pagar 300.000 reais a um ex-empregado que alegou ter sofrido danos morais. Isso porque a companhia criou dois troféus inusitados para

premiar os trabalhadores com pior desempenho na semana. O Troféu Tartaruga “homenageava” o vendedor com menor resultado no período, mesmo alcançando a meta estipulada. Já o Troféu Lanterna era dado ao coordenador com o menor rendimento.

O consultor Oscar Zabala alerta para o risco de ações como essa terem um efeito negativo no convívio entre funcionários, prolongando sua exposição. “No dia seguinte, os colegas ainda podem zombar da pessoa e aquele mal se perpetua por mais tempo”, diz. O ex-funcionário, que venceu a ação judicial, “ganhou” o Troféu Lanterna por cinco vezes. Dos 300.000 que ele deve receber, 80.000 são referentes aos danos morais, e o restante diz respeito a regras trabalhistas. Em resposta à decisão, a Renosa disse que a premiação era apenas uma forma de motivar e estimular as equipes de vendas, de forma descontraída, mas resolveu suspender a atividade. A companhia também afirmou que já recorreu da sentença.

- Diretores da Samsung humilhavam funcionários: Se algumas empresas foram censuradas por fazerem brincadeiras de mau gosto, a Samsung foi condenada pela Justiça por levar a sério demais a necessidade de produzir sempre mais. Em dezembro do ano passado, a empresa foi proibida de humilhar funcionários da fábrica de Campinas, no interior de São Paulo. Uma ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) denunciou que os chefes coreanos da unidade estavam tratando os funcionários agressivamente, com pouco respeito e de maneira constrangedora, com gritos e palavrões. Na ação, o órgão pediu uma indenização de 20 milhões de reais por danos morais coletivos.

Esse tipo de motivação por pressão acabou provocando abalos emocionais, quadros de depressão e síndrome do pânico em vários empregados da fábrica. Diante desse tratamento, a 8ª Vara do Trabalho de Campinas proibiu, em caráter liminar, a empresa de cometer tais abusos, com pena de 10.000 reais por vítima, em caso de descumprimento. Apesar dos relatos de funcionários sobre os maus-tratos, a Samsung negou os abusos e afirmou que cumpre rigorosamente a legislação.

3.5 BANCÁRIOS: ASSÉDIO MORAL E METAS ABUSIVAS

Em um contexto marcado por denúncias constantes de assédio moral dentro das organizações, aquele que não é pontual, mas sim sistemático, por afastamentos relacionados a problemas de saúde e até por suicídios, a pressão por metas abusivas é vista por dois em cada três bancários brasileiros como o principal problema enfrentado pela categoria no ano de 2013. Foi o que apontou a consulta feita pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf)

com a participação de 37 mil trabalhadores do setor. Dos participantes, 66,4% reclamaram deste ponto específico.

Em média, segundo dados de estudo publicado em 2009 pela Universidade de Brasília (UnB), há uma tentativa de suicídio por dia no setor bancário brasileiro. Dessas, uma se consuma a cada vinte dias. Os índices são alarmantes e, segundo Cláudia Reina, juíza do Trabalho e mestre em Direitos Fundamentais, Justiça e Cidadania, estão relacionados a esta forma de abuso conhecida como assédio moral organizacional, em que abusos acontecem não em relações individuais, mas pela forma como o trabalho é organizado. “É uma forma de violência invisível que pode levar uma pessoa à morte sem derramar uma única gota de sangue”, diz a juíza, que pesquisa o tema e faz parte do Grupo de Direitos Humanos e Saúde Helena Besserman.

Cláudia Reina defende que é preciso aumentar o conhecimento sobre o problema, melhorando o registro de dados, incentivando a formação de especialistas no tema, e ampliando a divulgação de informações a respeito. Ela ressalta que as vítimas precisam de acompanhamento psicológico e diz que são necessárias mudanças no sistema judiciário que, “muitas vezes ainda fecha os olhos frente à violência psicológica”.

3.5.1 Afastamentos e doenças

Gilberto Saviano, assessor da secretaria de Saúde do Trabalhador da Central Única dos Trabalhadores (CUT), aponta que, além do suicídio, dados gerais de doenças mentais entre bancários causam preocupação. As doenças estão relacionadas ao aumento de pressão no trabalho em função de metas determinadas pelas empresas. De acordo com Plínio Pavão, também assessor da secretaria de Saúde do Trabalhador da CUT, o resultado é o acirramento da concorrência entre os trabalhadores, maior individualismo, e esgotamento físico e psicológico. Dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) apurados pela CUT apontam que 21.144 trabalhadores bancários foram afastados do trabalho em 2012 por problemas de saúde. Do total de causas, 25,7% correspondem a estresse, depressão e síndrome de pânico.

3.5.2 Metas abusivas

Os anos 1990 trouxeram novas formas de gestão do trabalho no setor. De 1999 a 2010, o processo de terceirização acentuou-se, ao passo que o investimento dos bancos em serviços de terceiros aumentou em 368%, atingindo R\$ 10,5 bilhões. Ao mesmo tempo, novos modelos de gerenciamento e controle de qualidade total foram introduzidos.

Muitos destes novos modelos funcionam com base em metas “desafiadoras”, muitas vezes difíceis ou impossíveis de ser atingidas e que levam a jornadas extensas, individualização dos trabalhadores, concorrência e estresse contínuo. Luciana Veloso, auditora fiscal do trabalho em São Paulo, lembra que é importante ter em mente que as metas também criam sentimentos de injustiça quando imprevistos, como falhas de equipamento ou reclamações de clientes, os impedem de chegar aos resultados ambicionados. Ela apresentou casos e discutiu o tema durante o Ato Público de Reflexão Sobre Assédio Moral no Setor Bancário, realizado em outubro em São Paulo.

Juvandia Moreira explica que as metas a atingir por vezes levam os trabalhadores a vender produtos financeiros mesmo durante festas familiares. Na opinião dela, essa política também prejudica os clientes, que muitas vezes acabam comprando produtos que não precisam. Ela entende que a concorrência e o isolamento entre os trabalhadores são os maiores obstáculos ao combate ao assédio moral: “O isolamento não é proteção. O problema tem que ser arrancado pela raiz, é importante procurar ajuda. Não vale chegar a perder a saúde mental por causa do trabalho”.

3.6 O QUE FAZER SE FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

- Saia do isolamento: Converse sobre o que está acontecendo com amigos, familiares, colegas e sindicato. A comunicação é fundamental para entender melhor as ocorrências.
- Procure ajuda: Informe-se se outras pessoas estão passando por problemas similares e peça opiniões e ajuda de colegas. Também pode ser um momento para procurar ajuda de um psicólogo ou do conselho jurídico.

- Registre tudo: Faça anotações e não subestime as ocorrências. Procure testemunhas, peça a amigos para observarem o que acontece. Todo tipo de evidências ajudará na hora da denúncia.
- Denuncie: O sindicato ou um advogado poderá ajudar a formular a denúncia. Tenha em mente que, sempre quando for o caso, uma denúncia coletiva é mais forte do que uma denúncia individual.

4 DAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

4.1 DANO MORAL

Dano moral e assédio moral não são a mesma coisa. Porém nestes casos eles facilmente se encontram, e com a falta de uma legislação específica, que tipifique este fato, eles parecem um só ato. Para se caracterizar assédio, é necessário que haja constância do fato, ou seja, é necessária a rotina de reincidência para que fique firmado o abuso. Quando fala-se apenas em dano moral, não há essa necessidade, uma única situação, mesmo que sem precedentes, que cause constrangimento e humilhação na vítima, já caracteriza o dano moral.

Tendo em mente, que um só fato de constrangimento, caracteriza o dano moral, fica evidente, que no assédio moral este dano está implícito. A pessoa que vem sofrendo o abuso, obviamente, fica com sua moral abalada, podendo ter problemas psíquicos, que acarretem, inclusive, em doenças e problemas físicos. O trabalho, desde que o mundo é mundo, é grande parte da vida do homem, muitos de nós passamos mais tempo no trabalho do que em qualquer outra atividade, um ambiente de trabalho que afronte a dignidade da pessoa, direito de extrema importância, garantido em nossa carta magna, sem sombra de dúvidas acarretara em problemas para o mesmo.

A maior dificuldade, em muitos casos é provar este dano, e muitas vezes, por consequência, provar o assédio. As pessoas são diferentes, têm psicológicos diferentes, uns de emocional mais forte, outros mais abalados, portanto, enquanto uns sofrem transtornos que ficam evidentes, pois refletem em problemas mais sérios, outros lidam com isso de forma diferente. Porém, não podemos falar que estes de psicológico mais resistente, menos influenciáveis, por assim dizer, não sofrem o assédio. Em muitos casos o assédio ocorre diretamente a uma só pessoa, de forma discreta, se aliarmos estas duas situações, e as combinarmos com a falta de legislação, chegaremos à grande dificuldade que é provar o dano moral causado pelo agente agressor.

O empregado, vítima do assédio, deve procurar a Justiça do Trabalho para pleitear a ação de indenização pelo dano moral, visto que a nossa Constituição Federal garante o direito de resposta em seu Artigo 5º, V, e novamente neste mesmo artigo, no inciso X, menciona a inviolabilidade a honra e assegura o direito a indenização por dano moral. A reparação do dano é questão de justiça, e assim esta em nosso Código Civil, em seu artigo 186.

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.

Como menciona nosso Código Civil, deve ser punido não só aquele que comete a ação, mas também aquele que contribuiu para o assédio, sendo negligente ou omissor. Importante salientarmos isto para que possamos entender a responsabilidade subjetiva do empregador, que deveria ter total controle sobre seu ambiente de trabalho, não deixando que isto ocorresse. Portanto, mesmo que a agressão não parta de um proprietário da empresa, mas sim ocorra entre colegas de trabalho, os patrões devem ser também responsabilizados e sancionados, pela falta de zelo com aqueles que são de sua incumbência.

4.2 RESCISÃO CONTRATUAL

Juntamente com o pedido de indenização, o proprietário pode cumular o pedido de rescisão indireta do contrato. Tal situação esta prevista nas Consolidações das Leis Trabalhistas, em seu artigo 483. A rescisão indireta do contrato é semelhante à demissão por justa causa, porém neste caso, os pólos se invertem, pois, está a favor do empregado.

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 os seus superiores hierárquicos como rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos o ofenderem fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o

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

Para que se justifique a rescisão indireta é necessário que se caracterize falta grave por parte do empregador. Ela carrega o nome de indireta, pois a empresa não demite o funcionário, porém torna impossível que seja mantida uma condição de trabalho ali dentro, algo que se encaixa totalmente aos casos de assédio moral. Porém o medo do desemprego, muitas vezes mantém o empregado submetido a estas condições, pois o mesmo não tenha a segurança do que irá proceder e de como será seu futuro, fazendo assim com que esta norma não tenha a real eficácia que deveria. Mesmo assim, é direito do empregado entrar com esta ação, e o contratante deve pagar todos seus direitos, como 13º salário proporcional, aviso prévio, férias, indenização dos 40% sobre o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), entre outros direitos.

5 AS MEDIDAS PREVENTIVAS E COERCITIVAS

5.1 PODER DIRETIVO X ASSÉDIO MORAL

Como colocar limites em algo que não é limitado legalmente? Talvez seja esta a maior dificuldade encontrada para que o problema seja melhor compreendido, e assim, tenha uma repressão de maior eficiência. Não se pode aceitar violência como algo comum, porém, devido à alta competitividade, a supervalorização da hierarquia, o “ganhar” acima de tudo, nos tornou exatamente nesta sociedade que aceita, e direta, ou indiretamente aceita a violência.

Os diretores e supervisores de empresa, com o medo de ficar para trás da concorrência, estimulam metas impossíveis, passam trabalhos além do contratado, utilizam de métodos não ortodoxos e nada aceitáveis, de “incentivo” para os funcionários, estes incentivos, na verdade, muitas vezes são prendas que o funcionário que não atingiu a meta deve pagar, virando assim motivo de chacota para os outros. Não é a excelência que é premiada, como deveria ser, mas sim o “fracasso” que é exposto, o fracasso deve ser temido, e não o sucesso deve ser almejado. Por outro lado, os funcionários, próprias vítimas da situação, aceitam-na, muitas vezes influenciado pelos colegas, ou pelo fato de temerem tomar as providências cabíveis, e em meio à crise não arrumarem outro trabalho. É um ciclo vicioso, uma cadeia sem fim, que se auto sustenta nos padrões estabelecidos na empresa.

5.2 COERÇÃO TARDIA

Podem-se citar como medidas preventivas do assédio moral, o medo do empregador em ressarcir os danos depois. Apenas. Sim, diante de um problema claro, enraizado em nossa sociedade mercantil, temos como medida preventiva, apenas o medo de uma possibilidade de revés processual. Neste ponto podemos ressaltar como

principal medida a necessidade de uma lei específica para este caso. Sim, nós temos medidas que protegem o trabalhador, como já exposto anteriormente. Temos a proteção na Constituição Federal, as normas processuais no Código Civil, os direitos assegurados na CLT (Consolidações das Leis Trabalhistas), porém, é necessário que se tipifique o ato. É preciso uma segurança, para todas as partes deste processo, seja o pólo ativo, para que não o cometa, o passivo, para que saiba quando esta sendo, de fato, abusado, e também para o juiz que vai julgar o caso concreto, para que tenha base concreta nas questões em julgamento.

Quando falamos em que assédio moral para ser caracterizado deve ocorrer ao longo de um tempo, que o dano causado deve ser ressarcido vemos a necessidade clara que o legislador tem de definir os pontos principais da questão. Precisamos que fique claro o que é, e quais são todas as formas de assédio. Se for necessário que isto ocorra por certo prazo, então que fique explícito qual esse prazo. É evidente a necessidade da reparação do dano, portanto que fique claro quais valores devem ser pagos de acordo com a extensão do dano. Não podemos deixar em total subjetivação os processos. Decisões completamente divergentes não nos fazem caminhar para a evolução processual, necessária, em um assunto que deveria merecer de muito mais atenção.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de toda a pesquisa e do exposto apresentado, pode-se ter uma noção básica do problema que é o assédio moral no ambiente de trabalho. Este problema é uma grande realidade e deve ser levado a sério pelas empresas, principalmente, pois estas devem se adaptar de forma a extinguir a prática abusiva, fato que tendo culpa, direta ou indiretamente, em todos os casos elas devem ser responsabilizadas. É necessário também que os próprios funcionários dêem uma maior importância à questão, esses que muitas vezes aceitam trabalhos além do que determina seu contrato, convivem com a humilhação diária, e muitas vezes nem sequer sabem dos seus próprios direitos.

Fica claro, que devida à intensidade da competitividade em nosso mercado de trabalho, as medidas atuais de prevenção ao fato se mostram completamente ineficazes. O resultado da atitude agressora fere direitos básicos garantidos em constituição, sendo assim, uma afronta à mesma. A banalização do assédio não pode ser aceita por uma sociedade que se julga de direito.

Uma medida de maior eficácia seria a elaboração de uma lei específica para o determinado ato, assim, tipificando o fato, dando uma maior segurança a todas as partes do processo e, inclusive aos seus instrumentistas que julgam os casos reais.

A presente monografia deve ser encarada como um alerta. Ela tem cunho social, mostrando apenas a gravidade e a realidade do problema, não devendo ser encarada como uma diretriz a ser seguida para a solução do fato.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Saulo Donato. **Assédio Moral No Local De Trabalho**. 2011. 35pg. Monografia. Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC. Barbacena.

BARRETO, Gláucia. **Curso de Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2008

CARTENSEN, Lisa. **Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários**. Repórter Brasil.20014. Acesso em 27/08/2016. Disponível em <http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/?gclid=CNqd7e-b6c4CFQYEkQod_XAJuA>

Constituição da República Federativa do Brasil – 1988

Consolidação das Leis Trabalhistas - **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**

Código Civil -**LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

FAÇANHA, Raimunda Célia de Oliveira. **O Assédio Moral Nas Relações de Trabalho**. 2012. 37pg. Monografia. Faculdade Cearense. Fortaleza – CE.

FERRARI, Irandy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

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

HIRIGOYEN, Marie - France. Assédio Moral:

A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001

MORAES FILHO, Evaristo de; FLORES DE MORAES, Antonio Carlos. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 7. ed., revista e atual., São Paulo: LTr, 1995.

Motivos para Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. Disponível em <<http://rmonjardim.jusbrasil.com.br/artigos/183315550/motivos-para-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em 11/08/2016

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: < <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em 18/07/2016.

NOVAES, Dirce Trevisi Prado Novaes. **O Assédio Moral na Relação de Trabalho Subordinado**. 2004. 303 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo 2004.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

Rescisão indireta! Direitos, FGTS e requisitos! Disponível em <<https://www.pontorh.com.br/rescisao-indireta-direitos-fgts-requisitos/>>. Acesso em 11/08/2016

REVISTA EXAME. **6 Casos de motivação que viraram assédio moral**. 2011. Acesso em 27/08/2016. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/6-casos-de-motivacao-que-viraram-assedio-moral>>

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991

SOUZA, Henrique Amaral. **O Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**. 2005. 60pg. Monografia. Faculdades Integradas Antônio Eufrásio De Toledo. Presidente Prudente – SP.