



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

ISADORA MAGIOLE SCARMAGNANI

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: E A VIOLAÇÃO AOS
DIREITOS HUMANOS**

**Assis/SP
2021**



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

ISADORA MAGIOLE SCARMAGNANI

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: E A VIOLAÇÃO AOS
DIREITOS HUMANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso 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.

Orientanda: Isadora Magiole Scarmagnani

Orientador: João Henrique dos Santos

**Assis/SP
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

S286a SCARMAGNANI, Isadora Magiole
Assédio moral no trabalho: e a violação aos direitos humanos /
Isadora Magiole Scarmagnani. – Assis, 2021. 36p.

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

Orientador: Ms. João Henrique dos Santos

1.Assédio moral-trabalho 2. Direitos humanos-assédio

CDD 342.663

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: E A VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

ISADORA MAGIOLE SCARMAGNANI

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

Orientador: João Henrique dos Santos

Examinador: Maria Angélica Lacerda Marin

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, que foi aquele me possibilitou chegar até aqui; A meus pais, Sr. Ailton José e Sra. Élide Cristina, que são seres fundamentais e com tamanha importância em minha vida; E dedico também a todos aqueles que de alguma forma me apoiaram e vibraram por mim.

AGRADECIMENTOS

Acima de qualquer coisa, estará sempre minha gratidão a Deus, que é o propulsor da minha vida e quem me guia desde o início desta batalha.

Meus agradecimentos sinceros a meus genitores, Sr. Ailton José e Sra. Élide Cristina, que sempre estiveram ao meu lado, me dando apoio, força, amor, fé e que graças a seus valores a que me foram passados, hoje me encontro aqui, escrevendo estes agradecimentos, mas que palavra nenhuma será suficiente para descrever a quão grata sempre serei a ambos.

Agradeço também a meus familiares, como meu irmão, meus avós, e a todos que sempre se mantiveram próximos, acreditando que eu conseguiria, vibrando por cada conquista e torcendo para este momento chegar. Agradeço a aquele que não está aqui, mas que sempre torceu pela minha vitória, meu amado Avô, de onde estiveres, sei que está muito orgulhoso e feliz. Lamento não vibrar em sua presença física, mas no meu coração e em meus pensamentos o senhor sempre estará.

Devo meus agradecimentos também a todos que colaboraram para a elaboração deste trabalho, que prestaram auxílio e não se contiveram em ajudar quando necessário. Agradeço a meu orientador, pela paciência e devida orientação.

Para finalizar, agradeço a Fundação Educacional do Município de Assis, que sempre se fez presente e proativa, desde o primeiro ano da graduação, prestando auxílio, motivação e apoio para que todos os alunos finalizassem seus ciclos com o melhor de cada um.

*“A injustiça em qualquer lugar é uma
ameaça à justiça por toda parte.”*

(Martin Luther King)

RESUMO

O referido trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar como o assédio moral no ambiente de trabalho viola diretamente os direitos humanos assegurados a todos de forma igualitária. No contexto geral, serão demonstradas a conceituação e as ramificações do assédio moral. Em conjunto serão demonstradas também a relação dos direitos humanos com o assédio moral, os princípios lesados e suas consequências. Para tanto serão apresentados exemplos práticos e como estão versando os Doutrinadores e Jurisprudentes atualmente sobre essa questão. Ao final, será apresentado as considerações sobre cada tópico exposto. Como metodologia a ser aplicada para a realização deste trabalho teremos o uso de referências bibliográficas com a citação de questões por estudiosos que fundeiam o tema, bem como a utilização de jurisprudências e doutrinas, além da legislação vigente dentre outros.

Palavras-chave: Assédio Moral; Direitos Humanos; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This course conclusion work aims to analyze how bullying in the workplace directly violates human rights guaranteed to all equally. In the general context, the conceptualization and ramifications of bullying will be demonstrated. Together, the relationship between human rights and moral harassment, the violated principles and their consequences will also be demonstrated. For that, practical examples will be presented and how the Doctrinators and Jurisprudents are currently talking about this issue. At the end, considerations about each topic exposed will be presented. As a methodology to be applied to carry out this work, we will have the use of bibliographical references with the citation of issues by scholars who support the theme, as well as the use of jurisprudence and doctrines, in addition to current legislation, among others.

Keywords: Moral Harassment; Human rights; Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O ASSEDIO MORAL.....	12
1.1. Conceito.....	12
1.2. Espécies do assédio moral.....	14
1.2.1. Assédio moral vertical descendente.....	14
1.2.2. Assédio moral vertical ascendente.....	15
1.2.3. Assédio moral horizontal.....	16
1.2.4. Assédio moral misto.....	17
1.3. Dos requisitos necessários para caracterizar o assédio moral.....	17
1.4. Da figura dos sujeitos do assédio moral.....	19
1.4.1. Do agressor.....	19
1.4.2. Da vítima.....	20
2. DOS DIREITOS HUMANOS.....	22
2.1. Princípios da dignidade da pessoa humana.....	22
2.2. Princípio da inviolabilidade da pessoa.....	23
2.3. Princípio da autonomia da pessoa.....	24
3. DOS MEIOS QUE INFLUENCIAM A NÃO DENUNCIAÇÃO.....	26
3.1. Do desemprego.....	26
3.2. Da represália.....	27
3.3. Da dificuldade na árdua produção de provas.....	27
3.4. Da penalização dos agressores	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tema bastante importante a ser tratado, pois é um fator recorrente em diversos locais. O ato, praticado a maioria das vezes por pessoa ocupante de um cargo com maior influência, afeta não só ao indivíduo a que foi destinado, mas também ao ambiente em si.

A ideia de que uma pessoa possa querer obter qualquer tipo de vantagem por simplesmente ter uma posição hierárquica superior a outra é anojoso, e mesmo em se tratando de pessoas que exercem a mesma função, parceiros de labor, imaginar tamanho desrespeito também é intragável.

Infelizmente esses casos são mais recorrentes do que se pode imaginar, ele acontece com qualquer pessoa, independente de gênero ou etnia e o pior é que muitas das vezes os autores não são se quer descobertos ou punidos por tal atitude.

Esse trabalho vem então tentar demonstrar como estão sendo lidados os casos de assédio moral nas doutrinas e nas jurisprudências e se a legislação atual está conseguindo suprir e garantir a segurança de todos os trabalhadores, uma vez que não há legislação específica para o feito.

No contexto geral serão demonstrados o conceito de assédio moral, como a prática é realizada, quais as ramificações e formas atualmente existentes, assim como quais são os principais fatores que levem o acometimento da ação pelo autor.

Contextualizado tal tópico serão apresentados comentários sobre os direitos humanos e suas garantias com o objetivo de demonstrar que os assédios ferem além das leis trabalhistas, ferem acima de qualquer coisa a dignidade da pessoa.

Na sequência far-se-ão comentários sobre os fatores externos que influenciam para que as vítimas aceitem ou não denunciem as práticas, bem como a dificuldade que existe no sistema jurídico atual para vítima quanto as obtenções de provas.

Por fim, serão demonstradas as considerações finais sobre cada tópico elencado ao longo desse trabalho de conclusão de curso, com o propósito de fazer com que o tema em cerne se torne cada vez mais discutido e que a legislação intervenha impondo medidas mais gravosas que possam vir a ser tomadas, para que cada vez

menos ocorra tal tipo de situação e que os assediadores ao serem punidos repudiem os atos que cometeram e nunca mais voltem a pratica-los.

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O ASSEDIO MORAL

Nesse trabalho de conclusão de curso o principal assunto a ser abordado é o assédio moral no âmbito trabalhista, como os fatores externos podem ser de tamanha influência para propulsar cada vez mais casos e como a prática dos assédios ferem diretamente os direitos humanos garantidos a todos de maneira idônea. Dessa forma, neste capítulo serão traçados alguns pontos iniciais, como por exemplo qual o conceito de assédio moral, quais as modalidades existentes atualmente e como são classificados os agentes da prática.

1.1. Conceito

Antes de tratar especificamente do conceito em conjunto, analisemos a definição dos termos em separado. A palavra assédio significa importunação, insistência, acossamento, perseguição, ataque incessante, no passo que a moral se conceitua por ser um conjunto de costumes e condutas de determinado indivíduo ou de um grupo social. Sendo assim, se fizermos uma junção das duas palavras, por analogia, podemos dizer que determinadas condutas, seja por parte de uma só pessoa ou de certo grupo, que se encontram enraizadas, gerariam a pessoa da vítima uma situação de inconveniência, de importunação, que em longo prazo podem gerar danos físicos e psíquicos a mesma.

De maneira mais específica, a caracterização do assédio moral é descrito como uma conduta praticada de forma repetitiva e prolongada no âmbito do trabalho, com finalidade de causar na vítima um constrangimento, uma situação vergonhosa, ofensiva, desrespeitosa, que pode acontecer de inúmeras formas, por gestos, sinais, dizeres, de maneira física, vindo a ferir o bem estar da vítima diretamente, ou ainda afetar todo o coletivo, uma vez que nas relações de trabalho a essência do trabalhar em equipe é fundamental.

Segundo Hirigoyen (2002):

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Marie-France Hirigoyen Assédio Moral – A violência perversa do cotidiano. 5 ed. Editora Bertrand Brasil, 2002.

Stadler (2008, p. 69) por sua vez, conceitua da presente forma o assédio moral:

O assédio moral constitui-se em fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Desde muito tempo a relação de empregados subordinados é de conhecimento, no Brasil desde a escravidão estão presentes as condições abusivas por parte dos senhores que impunham sua posição sobre os servos diminuindo-os e fazendo com que estes realizassem suas funções para que tivessem a chance de sobreviver. Mesmo tendo sido abolida a escravidão em meados de 1980, as relações trabalhistas não sofreram melhoras tão significativas, ao ponto de se aceitar por parte das minorias condições inimagináveis a qualquer ser humano, mas isso será tratado com mais clareza nos próximos tópicos.

O fato é que o assunto do assédio moral não vem sendo tratado de forma clara há tanto tempo, podemos dizer que é um assunto até novo, mesmo que a prática já venha acontecendo desde outro século.

No Brasil, a falta de uma legislação específica para tratar o assunto e a dificuldade para a prolação de provas, por exemplo, acabam dificultado muitas vezes a comprovação dos assédios e a respectiva punição dos agressores, enfraquecendo os ideais de segurança e garantias destinadas as pessoas.

1.2. Espécies do assédio moral

Dentro do assédio moral existem várias modalidades, vários tipos classificatórios para as condutas, que a cada caso tem-se que observar em qual meio a conduta irá se enquadrar. Para tanto será discriminado de forma detalhada quais são as espécies existentes e um respectivo exemplo para melhor se compreender.

1.2.1. Assédio moral vertical descendente

Considerado o assédio mais comum, o assédio moral vertical descendente é aquele praticado pelo empregador, ou seja, a pessoa que se encontra em uma condição hierárquica superior ao assediado. Nesse caso o assediador vai se valer da sua condição para atender a suas expectativas em face do submisso.

Há indícios de que os superiores, os chefes a grosso modo, cometem os assédios com objetivo econômico, ou seja, o empregador se vale das condutas rudes, grosseiras, inconvenientes, ofensivas, vexatórias, dentre tantas outras, fazendo com que a vítima lesada se sinta constrangida, humilhada a ponto de não aguentar e acabar reincidindo seu contrato de trabalho, fazendo com que o agressor se beneficiasse, uma vez que não arcará com despesas trabalhistas a mais.

No mesmo sentido econômico da questão, o assediador, visando a obtenção de maior lucro e desempenho para com sua empresa, impõe dos mesmos meios já demonstrados acima em face do empregado, que ao não conseguir vislumbrar da meta imposta se sente impotente e também opta pela rescisão.

Sendo assim, podemos elencar essa espécie, reclassificando a mesma em grupos menores. Tem-se então a figura dos assediadores perversos com objetivo findo de eliminar a vítima de seu cargo empregatício. Existe também o assédio de maneira estratégica, que seria a malícia do assediador em fazer com que a própria vítima venha a pedir a rescisão contratual. E por último, mas não menos importante, existe dentro do assediador descendente a classificação institucional, que seria a junção de demais trabalhadores praticarem o assédio com condutas contra uma só vítima.

Nos dizeres de (ALKIMIN, 2008, p. 44-45):

Entretanto, sob a roupagem do exercício do poder de direção, os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.). Notadamente o superior hierárquico, que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do empregado afetado pela situação assediante ou pelo absenteísmo.

Assim, os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação, desqualificação e/ou rebaixamento, isolamento, excesso de serviço com metas absurdas e horários prolongados. (ALKIMIN, 2008, p. 44-45)

1.2.2. Assédio moral vertical ascendente

Embora não seja algo recorrente como o anterior, o assédio moral vertical ascendente acontece. Neste caso existe uma inversão, comparado ao caso anterior, aqui a figura do assediador é exercida pelo empregado em face do empregador, ou seja, o mais ‘fraco’ é quem está no poder de subordinador.

Como já conceituado, o assédio muitas vezes é praticado com intuito de fazer com que a vítima seja constrangida, ofendida, fazendo com que as repetitivas ações possam vir a desencadear o sentimento de fraqueza, proporcionando até esgotamento psicológico, algo recorrente de acontecer, e a vítima então pode se afastar ou até perder o próprio cargo.

Um pouco diferente do assédio descendente, o ascendente geralmente não é praticado sozinho. Imaginemos a situação hipotética onde determinado chefe ao longo da jornada coletiva se demonstrou ofensivo, gerando muita insatisfação por parte dos funcionários, que por sua vez, se juntam para promover pressão em cima do empregador fazendo com que este, de maneira forçada sob ameaça moral, se desfizesse do cargo de chefia e concedesse o poder a outra pessoa.

Embora pareça ser algo difícil de se ocorrer, o número de julgados pelos tribunais sobre essa matéria é alto e recorrente assim como no descendente.

Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare por um ambiente de trabalho + positivo do Tribunal Superior do Trabalho-TST.

1.2.3. Assédio moral horizontal

Como o próprio nome já diz, o assédio moral horizontal é aquele onde não há uma relação de subordinação, ou seja, o ato é cometido entre colegas laborais, que desempenham a mesma função ou ao menos semelhante. É uma linha reta, daí o nome horizontal.

Existem milhares de fatores que podem influenciar a prática do assédio nessas condições, como por exemplo a inveja, o medo de ser passado para trás, o receio, o ciúme. Tudo isso pode causar no agente uma ira interna, fazendo com que este passe a ter condutas agressivas, hostis, ofensivas.

Um grande problema para se identificar esse tipo de assédio é que a pressão interna nos ambientes de trabalho é enorme. Qualquer relação, seja ela íntima, de amizade, ou nesse caso profissional, existem os momentos de tensão e estresse, que acabam ocorrendo no decorrer do dia a dia.

Outro fator é que a vontade de crescer profissionalmente na carreira profissional é grande, o que acaba gerando um estado de competitividade entre os parceiros dentro do trabalho.

Entretanto, nenhum fator se quer é plausível para se usar como justificativa para qualquer ato considerado como assédio, independentemente das condições que foram praticados e não importando o tamanho da gravidade, assédio é assédio.

Abaixo se encontra o julgado pelo TRT-16, Pelo Relator JUNIOR, Luiz Cosmo a Silva.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL OU GESTÃO POR ESTRESSE. MEIO AMBIENTE LABORAL SADIO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.

Se as condutas lesionadoras de direitos da personalidade da obreira foram reiteradas por colegas de trabalho, sob o olhar irrepreensível de prepostos da empregadora, institucionalizaram-se, enquadraram-se no conceito de 'gestão por estresse', tornando a empregadora responsável por eventual dano daí decorrente, mormente se esta se descuidou do dever contratual de zelo pela saúde e segurança da sua empregada, submetendo-a ao labor em condições pouco confortáveis, inseguras e 'penosas'. (TRT-16 1124200900216004 MA 01124-2009-002-16-00-4, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 10/08/2011, Data de Publicação: 17/08/2011)

1.2.4. Assédio moral misto

Assim como nos outros casos existe a figura do assediador e do assediado, no assédio moral misto não seria diferente. O empasse aqui é que a vítima será assediada não só por uma pessoa, mas sim por duas, sendo uma delas o assediador vertical (que possui relação de subordinação para com a vítima) e o assediador horizontal (que se encontra no mesmo patamar hierárquico que a vítima).

Além do fato de aqui haver duas espécies distintas de assediador, outro fator que difere é que nesse tipo de assédio a vítima tende a ceder as práticas abusivas, ofensivas, opressoras, muito mais célere comparado aos outros casos pois, se uma pessoa realizando pressões e condutas com objetivo de constranger a vítima já é desgastante, quem dirá duas, é um real complô contra o empregado assediado.

1.3. Dos requisitos necessários para caracterizar o assédio moral

Se tratando do assédio moral, existem alguns requisitos obrigatórios para enquadramento, sendo eles a figura do assediador (agressor), a figura do assediado (vítima), além de condições específicas a serem demonstradas nesse tópico.

a) A conduta abusiva do agressor

As condutas abusivas são aquelas praticadas contra a vítima com simples intuito de ofende-la, excluí-la, prejudica-la, humilha-la, utilizando de meios maldosos, cruéis, vexatórios e danosos para retirar a vítima de seu caminho ou passa-la para trás. É a vontade de expor a vítimas em tais situações.

b) Ação repetida

A prática da conduta por parte do assediador tem que estar dentro de um padrão sistematizado, ou seja, uma conduta não enquadraria para a classificação no assédio moral.

Ora, para que podemos então enquadrar as práticas dos agressores no assédio moral a conduta, a ação, deverá ocorrer em um período de no mínimo seis meses, dentro do ambiente laboral, sendo a frequência das repetições de ao menos duas vezes por semana.

Portanto, conclui-se que as práticas deverão ocorrer repetidas vezes, com uma frequência mínima semanal, para que a longo prazo, possa dizer que se ocorrera a pratica assédio moral.

c) Dano a vítima

O dano causado a vítima pode ocorrer tanto na forma física, quanto na forma psíquico emocional. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X, cumulado com artigo 186 e 927 do Código Civil, garante a qualquer indivíduo o direito de ter a reparação, a indenização por qualquer dano causado em face de outrem, seja ele moral ou material.

O dano a vítima é fácil de se comprovar, pois a extensão que toma os assédios pode gerar à assediada depressão, síndromes, medo extremo, ansiedade, dentre outros inúmeros problemas que fazem com que a pessoa seja lesada não só no momento da agressão, mas sim por todo o decorrer de sua vida.

Segundo um estudo de perícia de danos psicológicos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ)

Do ponto de vista da ciência psicológica, o dano psicológico é evidenciado pela deterioração das funções psicológicas, de forma súbita e inesperada, surgida após uma ação deliberada ou culposa de alguém, e que traz para a vítima tanto prejuízos morais quanto materiais, face à limitação de suas atividades habituais ou laborativas. A caracterização do dano psicológico requer, necessariamente, que o evento desencadeante se revista de caráter traumático, seja pela

importância do impacto corporal e suas consequências, seja pela forma de ocorrência do evento, podendo envolver até a morte.

1.4. Da figura dos sujeitos do assédio moral

Tratando-se de relação existirá sempre no mínimo duas pessoas, uma delas figurará no polo ativo da ação e uma no polo passivo. No caso do assédio moral isso também irá ocorrer, ou seja, teremos a figura do assediador/agressor e da vítima.

1.4.1. Do agressor

De ante mão, para identificar a figura do assediador ou agressor será necessário primeiramente observar sobre qual espécie de assédio se está tratando, pois como já descrito no subtópico antecessor, dependendo do assédio a figura será o empregador com condição hierárquica superior ou será o colega de trabalho com mesma classificação profissional e salarial, sem condição de superioridade.

Segundo a francesa Hirigoyen (2002, p. 143):

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Anal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros. Hirigoyen (2002, p. 143).

Parafraseando então a estudiosa Hirigoyen perversos seriam aqueles sugadores das vítimas, que colocam nelas suas expectativas e vontades esperando se

alcancem e em resultados negativos descontam suas frustrações. De qualquer forma a agressão em face da vítima acontece, seja empregando meios maliciosos, cruéis e humilhantes para se obter resultados positivos quanto para suprir o malogro.

O escritor Oliveira, Euler Sinoir, *“Normalmente, o agressor é uma pessoa que está aparentemente muito satisfeita com ela mesma e raramente se questiona sobre suas atitudes”*.

O agressor comumente se dirige a vítima com intenção de suprimi-la e humilha-la através de palavras, que é a forma mais fácil de se comunicar, visto que gestos podem ser diferentemente interpretados e a escrita demandaria certo tempo.

O Sindicato dos servidores do Poder Judiciário Federal do Estado do Espírito Santo – SINPOJUFES - (2003, p. 56), elencou um rol de atitudes partidas do agressor em face da vítima.

1. Retirar da vítima a autonomia;
2. Não repassar informações úteis para a realização de tarefas;
3. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
4. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou muito superiores à sua competência;
5. Agir de modo a impedir uma promoção;
6. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
7. Induzir a vítima ao erro;
8. Enviar comunicados apenas por escrito;
9. Colocar a vítima em lugar separado dos outros;
10. Superiores ou subordinados desacreditam a vítima perante os colegas, que zombam de suas deficiências;
11. Ameaçar com violência física ou tratar aos gritos, e
12. Atribuir-lhe tarefas humilhantes.

Ora, podemos concluir que o agressor é aquele que emprega contra a vítima, seja ela sua subordinada hierárquica ou não, atitudes hostis, cruéis, vexatórias, humilhantes, degradantes, com intuito de fazer com que está venha a sofrer danos físicos e psíquicos, provocada pelas atitudes maldosas, com objetivo de que a vítima faça ou deixe de fazer algo beneficiando e atendendo as regalias do assediador.

1.4.2. Da vítima

O termo vítima é quase sempre o mesmo em todas as situações sobre qualquer relação de prejuízo de umas partes. O conceito de vítima de forma genérica é toda pessoa que é alvo de uma ação.

No caso do assédio a vítima é aquela quem se encontra na posição de empregada subordinada, ou seja, é quem sofre as humilhações, as ofensas, as maldades de modo geral.

Para GUEDES (2003, p. 63):

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Mais uma questão que difere a vítima do assédio moral para outros tipos de vítima é que nesse caso a vítima não é escolhida a esmo, ou seja, ela não figura como vítima por ter dado azar. A pessoa que sofre as práticas pelo agressor é aquela pessoa capaz de impor medo, ira, e até mesmo inveja ao assediador.

Muitas das vezes, pelos vislumbres causados pelo agente a vítima acaba caindo da armadilha, acreditando que realmente é o que estão dizendo, que faz o que estão arguindo, a própria mente é enganada e o agressor, se safa como se nada houvesse acontecido.

2. DOS DIREITOS HUMANOS

A conduta antiética cometida pelos agressores permeia as relações de trabalho há muito tempo, desde a escravidão, da relação entre servos e senhores nos feudos, dos nobres e plebeus, dentre outros. Sabe-se, que nos tempos mais primórdios ainda não se tinham as garantias fornecidas atualmente, como o direito de ir e vir (liberdade), de se manifestar, o direito a ampla defesa e contraditório, do asseguramento de uma condição de vida digna, entre outras.

Contudo, embora tenhamos tido um avanço tecnológico, político, jurídico socialmente falando, com a implementação de leis que regessem as condições laborais, ainda ocorrem muitos casos de assédio moral.

Ora, nesta parte do trabalho serão apresentados algumas das garantias que são asseguradas aos indivíduos dos quais são corrompidos com a prática do assédio moral. Atualmente são inúmeros os princípios existentes para garantir a ordem social, a segurança, saúde, o respeito, a vida digna, etc. Portanto, se formos falar de todos os princípios que são ameaçados com a prática do assédio, demandaria um longo estudo e ainda não esgotaria o tema.

Segundo à luz da Declaração Universal de 1.948, os princípios basilares tutelados aos seres humanos contemporaneamente se dividem em três, sendo eles:

2.1. Princípio da dignidade da pessoa humana

De ante mão, é primordial falar da dignidade da pessoa humana, esse é um princípio básico, cada ser humano a adquire no momento em que é gerado, independentemente de quaisquer fatores externos e sociais, como etnia, raça, gênero, ideologias. Todos serão pessoas que deverão ter a dignidade respeitada.

Segundo Moraes (2019):

Um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade.

Barcellos (2017) por sua vez apresenta que:

A dignidade humana pode ser descrita como um fenômeno cuja existência é anterior e externa à ordem jurídica, havendo sido por ela incorporado. De forma bastante geral, trata-se da ideia que reconhece aos seres humanos um status diferenciado na natureza, um valor intrínseco e a titularidade de direitos independentemente de atribuição por qualquer ordem jurídica.

Como citados os autores, a ideia que se pode concluir é que a dignidade humana vem muito antes do que qualquer determinação jurídica e social. São valores intrínsecos a cada ser humano, que carregam consigo seus princípios, suas ideologias e nada nem ninguém deveria se impor contra.

Pois bem, a prática do assédio moral vem diretamente contra o princípio da dignidade da pessoa humana, porque o intuito principal da agressão é fazer com a vítima se sinta menosprezada, humilhada, ofendida, prejudicada, ao ponto de abrir mão de sua própria função, de seu cargo para que esse sentimento que fere diretamente a honra da pessoa acabe.

A dignidade da pessoa é tão importante e tão significativa que está elencada como uma garantia fundamental no primeiro artigo da Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso III. Portanto, a realização dos assédios está indo contra a própria constituição federal, contra os princípios que regem a sociedade, sendo então uma conduta não só imoral, mas sim inconstitucional.

2.2. Princípio da inviolabilidade da pessoa

A todos os indivíduos é determinado, assegurado, garantido o direito de ter sua vida inviolada, sendo o conceito de violar, desrespeitar, infringir.

O princípio da inviolabilidade da pessoa vem então com o intuito de proteger exatamente o que está mencionando acima. Tal princípio está previsto na Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso X, dispondo que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Segundo Alexandre de Moraes (2014, p. 54):

[...] intimidade relaciona-se às relações subjetivas e de trato íntimo da pessoa, suas relações familiares e de amizade, enquanto vida privada envolve todos os relacionamentos humanos, inclusive os objetivos, tais como relações comerciais, de trabalho, de estudo, etc. [...].

2.3. Princípio da autonomia da pessoa

Mais um princípio fundamental é o da autonomia da pessoa, ou seja, cada um é capaz de se autodeterminar e tem que ter essa autonomia respeitada. A minha vontade deve sobressair.

Segundo Kant, em sua obra Fundamentos da Metafísica dos Costumes, escrita em 1785, a definição de autonomia seria:

A autonomia da vontade é a constituição da vontade, pela qual ela é para si mesma uma lei - independentemente de como forem constituídos os objetos do querer. O princípio da autonomia é, pois, não escolher de outro modo, mas sim deste: que as máximas da escolha, no próprio querer, sejam ao mesmo tempo incluídas como lei universal.

Belmont, por sua vez, instituiu às bases para a adequação ética da pesquisa nos Estados Unidos, e classificava este princípio como Princípio do Respeito às Pessoas. Nesse sentido propusera que a autonomia:

incorpora, pelo menos, duas convicções éticas: a primeira que os indivíduos devem ser tratados como agentes autônomos, e a segunda, que as pessoas com autonomia diminuída devem ser protegidas. Desta forma, divide-se em duas exigências morais separadas: a exigência do reconhecimento da autonomia e a exigência de proteger aqueles com autonomia reduzida.

Posto isso, vemos que a autonomia individual de cada um é objeto de estudo há muitos séculos, e mesmo com avanços e progressões que se tem a cada tempo, os princípios se mantem por serem algo essencial para os indivíduos, sendo necessário para o convívio em coletividade.

3. DOS MEIOS QUE INFLUENCIAM A NÃO DENUNCIAÇÃO

Nos capítulos anteriores foram apresentados o conceito do assédio moral, suas ramificações, os requisitos necessários para que a conduta do assédio possa ser considerada, as espécies existentes do assédio e sua caracterização, bem como quem são os sujeitos da prática do assédio. Foi apresentado também quais são, atualmente, os três princípios bases asseguradores dos direitos humanos e sua conceituação.

Diante disso, será demonstrado nesse capítulo alguns fatores do mundo externo que influenciam diretamente na não denúncia dos assédios por parte da vítima, fazendo com que a aceitação da prática passe a ser uma consequência.

3.1. Do desemprego

Uma pesquisa feita pela Vargas.com, realizou um levantamento com quase cinco mil pessoas em todo o território nacional. Na pesquisa, fora constatado que cerca de 52% dos entrevistados já sofreram algum tipo de assédio no trabalho e dentre os que sofreram, 87,2% não denunciaram a prática.

Infelizmente, de todos os entrevistados, a maioria (39,4%), que não denunciaram a prática das ações utilizou como meio de justificativa o medo de perder o emprego. Triste é a realidade atual do Brasil, onde cerca de 14,4 milhões de pessoas encontram-se desempregadas segundo a pesquisa feita pelo IBGE em 2021.

Se pararmos para refletir, dentro de uma empresa o número de trabalhadores que desempenham funções de mesmo patamar é significativamente maior do que aqueles com uma condição hierárquica superior, isto porque é comprovado que a quantidade de pessoas buscando por chances no mercado de trabalho é gigantesco, então como um trabalhador poderia abrir mão de seu emprego por ter sofrido assédio moral se este não tem garantia de que terá oportunidade de conseguir um novo emprego em curto período de tempo, melhor então tolerar a prática dos assédios, ao menos assim garante o vaga profissional.

Assim como diz (SELIGMAN, 1994, p 165), “o temor de perder o emprego e a necessidade de garantir a convivência estavam subjacentes a estas dinâmicas, voltadas para a repressão e para o ocultamento da raiva”. O trabalhador assalariado que luta dia a dia pelo seu sustento trabalha com medo de a qualquer momento perder seu emprego e sua fonte de renda e assim como a pesquisa aponta passam a anuir até mesmo condições inadmissíveis. Ora o medo e a angústia do trabalhador empregado é uma das piores consequências do desemprego.

3.2. Da represália

Ainda referente a pesquisa realizada pela Vargas.com, dentre os casos quem já sofreram o assédio, o segundo fator mais recorrente na resposta dos entrevistados é o medo de sofrer represálias, tanto por parte do agressor, quanto dos próprios colegas laborais.

Se levarmos em conta o fato de, como já tratado nos capítulos anteriores, a vítima sempre ser assediada por pessoa hierarquicamente superior ou por várias pessoas de mesmo patamar, com intuito de humilhar, ofender, prejudicar a vítima a ponto desta optar em abrir de seu cargo ou possível promoção, por medo até de sofrer consequência pior, de não conseguir dar a volta por cima e mesmo contornando a situação não conseguir mais conviver em tal ambiente por medo de novas ações voltam a ser cometidas e a represália, a ameaça perdurar por um *looping* eterno.

3.3. Da dificuldade na árdua produção de provas

Um outro tópico que influencia a não denúncia por parte dos assediados é a justificativa de que não é possível provar a prática do agressor.

No direito além da autoria do delito é necessário também a comprovação material, para que dessa forma, quando o Juiz for analisar e decidir o mérito, tenha provas para tal.

Um outro ponto que chega a ser revoltante é que um dos fatores que impedem muitas das denúncias é falta de provas ou a dificuldade em consegui-las e comprova-las. Ou seja, a finalidade das provas são para formar o convencimento do

Juiz, fazendo com que assim, a través do princípio do 'livre convencimento motivado', acolhido pelo ordenamento jurídico pátrio (CPC, art. 131), profira em sua decisão final a justiça.

Como já visto, a prática do assédio moral pode se dar através de gestos, palavras, ordens, ou qualquer ação que faça com que a vítima se sinta humilhada, pressionada e excluída. Muitas das vezes, a versão dada pelo assediado será o único meio que terá para comprovação em âmbito judicial, vai ser a palavra do agressor contra a da vítima, o que acaba gerando um problema pois, a mera alegação, desacompanhada de prova material, é insuficiente para formar a convicção do juiz (*alegatio et non probatio quasi non allegatio*). É preciso provar a existência do fato apontado como suporte da pretensão.

Segundo Teixeira Filho (p.923):

Aos litigantes incumbe demonstrar apenas a veracidade dos fatos articulados, a fim de que o juiz faça incidir, concretamente, a regra jurídica apta para reger a espécie e, com isso, solver a controvérsia: da mihi factum, dabo tibi ius (dá-me o fato e te darei o direito) – proclama o vetusto aforismo latino, que constitui uma espécie de síntese feliz da própria função jurisdicional.

Hirigoyen (2005, pg. 347) apresenta:

Como as ocorrências de assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica. [...].

Desde pequeno somos ensinados a fazer o certo e caso ocorra de alguém fazer algo errado contra sua pessoa a justiça estará lá para isso, amparar e fazer a justiça contra os lesados. No entanto nem sempre é assim, afinal já aconteceram diversos casos no qual o autor de uma infração não teve sua punição por falta de prolação de provas. Isso acaba ocorrendo muito nos casos de assédio, onde as práticas são realizadas pelo agressor de forma sigilosa, obscura, buscando justamente não deixar rastros, que vem a desmotivar a vítima que queira realizar a denúncia.

Além de algumas garantias trazidas pela CLT, não há atualmente em nosso ordenamento jurídico uma legislação específica para os casos de assédio moral, fazendo com que a prática desta além de recorrente e pouco denunciada não cause

impacto na sociedade que veem muitas das vezes as ações como normais, já que pelo menos metade da população já sofreu alguma prática de assédio algum dia.

Ora, além da significativa dificuldade para conseguir obter provas e comprovar em sede judicial as agressões sofridas a consequência para o agressor é ínfima, pois segundo o artigo 483 da CLT c.c. artigo 186 do CC, caberá ao agressor indenização dos danos causados e a vítima a rescisão indireta, ou seja, nada tão severo que faça com que o assediador não volte a cometer mais e mais vezes a prática.

3.4. Da penalização dos assediadores

No tocante ao sujeito ativo do assédio moral no ambiente de trabalho, conforme explicitado nos capítulos anteriores, a figura do assediador pode ser tanto de uma pessoa com condição hierárquica superior, chefe, encarregado, como de pessoas com classe hierárquica inferior, caso do empregado contra o chefe, ou ainda casos de mesma condição hierárquica, colegas labor. Desta forma, como ficaria a questão da penalização dos casos de assédio moral quando comprovados.

Primeiramente é necessário informar que o ambiente de trabalho é um local onde se encontraram diversas pessoas, com diferentes culturas, ideologias, opiniões, as quais deverão ser respeitadas por todos os envolvidos da empresa, devendo-se manter sempre a harmonia e o bem estar. Entretanto, como nada é perfeito, podem haver desentendimentos, conflitos, mas o esforço para manter uma relação saudável deve ser constante e quando não for possível sanar os problemas de forma amigável é necessário buscar a justiça para tratar os problemas.

Importante tratar aqui da responsabilidade aplicada aos agressores nos casos de assédio moral. Sem sombra de dúvidas, a responsabilidade é a subjetiva, que é aquela concernente de culpa, afinal a prática do assédio ocorre com finalidade única de atender a vontade do assediador.

Segundo GHERSI, Carlos Alberto, a culpa seria:

A culpa implica um juízo de reprovabilidade sobre a conduta de uma pessoa, tendo-se em conta a prudência e a diligência do atuar do sujeito. Assim, incorrer em culpa consiste em não conduzir-se como se deveria.

A responsabilidade subjetiva vem elencada no artigo 186 e 187 do Código Civil, que traz o dever de indenizar aquele que causa danos a outrem.

Pois bem, no caso do assédio moral vertical descendente no qual a vítima, empregada subordinada, consegue levar e provar a prática das ações perante a justiça, a penalização que o empregador teria de sofrer seria arcar com todas as despesas trabalhistas da empregada seguida de indenização, é a espécie de assédio mais comumente comprovada, uma vez que a culpa, a responsabilidade subjetiva do agente, está nitidamente demonstrada nos autos da ação vencida.

No entanto, existem também os casos opostos, em que o agressor não possui essa hierarquia, então como ficaria a penalização, por exemplo, do assédio moral horizontal, entre colegas labor, ou o assédio moral vertical ascendente, do empregado contra empregador? Pois bem, nesses casos em que o agressor é um funcionário de uma empresa que vem a assediar a vítima, seja ela colega labor ou algum superior, a responsabilidade subjetiva do infrator, a culpa, não irá existir penas para o sujeito que cometeu a ação, mas também recaíra sobre a empresa, mesmo os representantes da referida não sabendo das práticas abusivas cometidas.

Ora, o legislador no artigo 932, inciso III e artigo 933, ambos do Código Civil, trouxe de maneira clara que

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;
Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Diante de tal, o empregador, mesmo que não tenha sido ele exatamente o sujeito ativo da ação irá responder pelos danos. Cabe ao empregador zelar por seus funcionários visando manter a produtividade, a harmonia, a cooperação entre os colegas labor criando um ambiente de trabalho saudável e propício para o desenvolvimento das atividades do dia a dia dos funcionários.

Dessarte, podemos concluir que o empregador sempre terá a desvantagem por ter intrínseco em si a responsabilidade subjetiva, independentemente de ter praticado ou não o assédio moral, deverá arcar com os custos indenizatórios, pois é responsável por sua empresa e seus funcionários e conseqüentemente por suas ações.

Importante ressaltar que a o Projeto de Lei (PL) Nº 4742/2001, criado e em fase de aprovação atualmente, possui uma importância significativa, já que não se tinha lei específica quando tratávamos do assédio moral no trabalho. A implementação desta lei no código penal trata benefícios para o empregador, uma vez que haverá penalização estipulado para o sujeito da infração, o que é um enorme avanço, mas que já poderia estar vigorando a mais tempo, evitando injustiças e garantindo segurança.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Já é de conhecimento que o assédio moral vem sendo praticado há muito tempo e mesmo com inúmeros avanços e modernizações sua conduta ainda é recorrente no sistema judiciário isso os que buscam seus direitos garantidos, pois grande parte dos assediados se fecham para a prática e aceitam as consequências.

O assédio moral acontece não só em grandes empresas, com pessoas de enorme influência, pelo contrário, ocorre desde as Microempresas até Multinacionais, entre donos, sócios, chefes de departamentos e até mesmo entre pessoas de mesma hierarquia que divide o mesmo serviço laboral.

Neste trabalho de conclusão de curso, foi apresentado, portanto quais as formas existentes para a conduta ilegal do assédio moral, suas peculiaridades, distinções e classificações, os requisitos necessários para que se possa falar em assédio moral, bem como quem são os sujeitos da prática do assédio moral e sua conceituação.

Com o apoio de doutrina especializada, também foi demonstrado a forma que a conduta antimoral da prática do assédio fere diretamente princípios bases garantido aos seres humanos, tais quais o princípio da dignidade, da inviolabilidade e da autonomia da pessoa humana.

Foi também especificado a definição e aplicação de cada um dos princípios supracitados. Os princípios são constituídos para dar uma sensação de segurança as pessoas, de que elas estarão protegidas e que terão seu direito assegurado caso algo antijurídico, antiético, imoral ou ilegal ocorra, e se uma conduta que não tem sequer tipificação penal já é capaz de ferir princípios tão importantes o que mais poderá causar na vida das vítimas.

Outro enfoque deste trabalho de conclusão foi apresentar alguns dos principais fatores que fazem com que as vítimas do assédio moral na maioria das vezes, não busca justiça, não corre atrás de seus direitos e acaba aceitando as consequências da ação.

Dentre os fatores elencados como empasses para a não denúncia das práticas dois deles estão ligados diretamente ao sistema brasileiro, pois uma das causas expostas é o medo do desemprego, que não ocorreria se fosse disponibilizado a

todos os seres humanos oportunidades laborais dignas, e a dificuldade de se comprovar a prática sofrida pela árdua prolação de provas.

A falta de legislação específica em nosso ordenamento jurídico atual para combater a prática do assédio do moral é um fator prejudicial pois, das vezes que a vítima decide ingressar com uma ação judicial e quando se consegue provar a conduta, os norteadores do direito não têm uma punição severa para a aplicar ao assediador, fazendo com que este não sofra quase que nenhuma consequência e muitas vezes volte a repetir a conduta. Outro fator que a falta de legislação específica vigente acarreta é no momento de penalização, no qual após comprovação judicial o sujeito que não é o dono da empresa acaba saindo ileso.

Os juristas tem que, em grande parte das vezes, julgar, decidir a ação proposta pela vítima nas entrelinhas, já que quase sempre as condutas do assédio moral ocorrem de maneira sutil e oculta com propósito único de fazer com que a vítima não consiga comprovar o assédio, o que também é um grande dificultador.

Com a exposição de tais informações e a reflexão do que é o assédio moral, sua caracterização e peculiaridades, será possível cooperar na elaboração de um ambiente de trabalho saudável, garantindo isonomia e segurança e quando necessário que haja a devida punição e responsabilização daquele que vier a cometer qualquer conduta imoral de humilhação e desrespeito, de maneira severa e rigorosa, assegurando que o assediador não volte mais a praticar nenhum ato da mesma natureza, buscando sempre uma melhor condição de vida a toas as pessoas e seguindo as diretrizes dos princípios garantidos a todos.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008. p. 44-45)

BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de Direito Constitucional**. 2ª ed. Rio de Janeiro. Forense, 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (TRT-16 1124200900216004 MA 01124-2009-002-16-00-4, Recorrentes: Musical Reprise LTDA e Silvane Trindade da Cruz. Recorridos: Silvane Trintade da Cruz e Musical Reprise LTDA. Relator: Des. Luiz Cosmo da Silva Júnior, Data de Julgamento: 10/08/2011, Data de Publicação: 17/08/2011)

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. 167 p. SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL DO ESTADO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. Assédio moral: que ligado. Informativo, Vitória, p. 6-7, jul. 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral**. Trad. Rejane Joanowitz. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005, p.p. 347.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002. 223 p. MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral. REVISTA DO TST, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul/dez, 2002. Kant I. Fundamentos da metafísica dos costumes. Rio de Janeiro: Ediouro, sd:70-1,79. O Relatório Belmont: Diretrizes Éticas para a Proteção de Assuntos Humanos. Washington: Publicações DHEW (OS) 78-0012, 1978.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 30.^a edição. São Paulo: Atlas, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 33^a ed. São Paulo. Atlas, 2017.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 30, n. 114, p. 49-64, abr./jun. 2004.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Desgaste Mental do Trabalho**. São Paulo: Cortez Editora. 1994.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. V. II. São Paulo: LTR, p. 923.

GHERSI, Carlos Alberto. **Teoria general de La reparacion de daños**, 2. Ed., Buenos Aires: Astrea, 1999.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. **A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei nº 4.742-B/2001**. Revista de Informação Legislativa: RIL, Brasília, DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019

Textos extraídos do www

Estudos e pesquisas em psicologia, UERJ - RJ, ano 5, n.2, 2º semestre de 2005 – pg. 123 - <http://www.revispsi.uerj.br/v5n2/artigos/aj06.pdf> - Acessado em 20.04.2017. Dados do IBGE divulgados hoje mostram também pior taxa de desalento desde o começo da contagem, em 2012. Por outro lado, número de vagas formais cresceu em 2021. Por Bruno Carbinatto 30 abr 2021, 17h0...

52% dos profissionais já sofreram assédio. Pesquisa diz que a grande maioria das vítimas não denuncia o agressor. *por Heloisa Valent*.