

**FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E GERENCIAIS ALVES
FORTES**

DIREITO DO TRABALHO

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

LUCAS MIRANDA PEREIRA

Além Paraíba, ____ de Dezembro de 2021

LUCAS MIRANDA PEREIRA

DIREITO DO TRABALHO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

BACHAREL EM DIREITO

COORDENADORA: ROGÉRIA APARECIDA DE SOUZA OLIVEIRA

ORIENTADOR: ESP. ADEMIR BUENO DE OLIVEIRA

**FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E GERENCIAIS ALVES
FORTES**

ALÉM PARAÍBA, ____ DE DEZEMBRO DE 2021

FICHA CATALOGRÁFICA

PEREIRA, Lucas Miranda.

Direito do Trabalho

Assédio Moral na relação de Trabalho .

41f.

Bacharel em **Direito** - Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais Alves Fortes – FACE-ALFOR, mantida pela Fundação Educacional de Além Paraíba - FEAP.

Coordenadora: Prof^ª. Rogéria Aparecida de Souza Oliveira

Prof. da Disciplina: Prof. Ms. Douglas Pereira Senra e

Orientação: Prof. Esp. Ademir Bueno de Oliveira



ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

LUCAS MIRANDA PEREIRA

MONOGRAFIA APRESENTADA A FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E GERENCIAIS ALVES FORTES – FACE-ALFOR, MANTIDA PELA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ALÉM PARAÍBA – FEAP, COMO REQUISITO PARCIAL À OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Orientador: Esp. Ademir Bueno Oliveira

Convidada:

Convidado:

NOTA

APROVADA

APROVADA COM RESTRIÇÕES

REPROVADA

PROF^A. ROGÉRIA APARECIDA DE SOUZA OLIVEIRA

COORDENADORA DO CURSO DE DIREITO

Além Paraíba, ____ de Dezembro de 2021.

DEDICATÓRIA

Dedico todo meu esforço à minha mãe Maria Celina Miranda, ao meu pai Wilson de Paula Pereira e ao meu irmão Wilson Miranda, que fizeram do meu sonho, uma realidade e nunca deixaram que eu desistisse do meu objetivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, primeiramente, por ter me dado saúde e força, pois sem ele não teria forças para essa longa jornada

Agradeço, nesse momento, à minha mãe Maria Celina Miranda, ao meu pai Wilson de Paula Pereira e ao meu irmão Wilson Miranda, que por várias vezes me acolheu e ficou ao meu lado quando mais precisei.

Agradeço também a minha querida família, pelo incondicional amor e o entendimento nos momentos de tensão, durante minha caminhada.

Agradeço aos professores por toda dedicação e preocupação com o aprendizado em especial à Prof.^a Rogéria Aparecida de Souza Oliveira, Coordenadora do Curso de Direito, com uma educação exímia e sempre atenciosa às questões a ela apresentada.

A esta faculdade, e seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

Ao meu orientador Prof. Esp. Ademir Bueno, pela orientação para a condução deste trabalho e pelo grande exemplo de força que ele me transmite.

Aos meus amigos e mestres, pelas palavras de confiança e motivação que me acompanharam a cada dia.

E a todos que direta ou indiretamente estiveram e estão próximos de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena, o meu muito obrigado.

Muito Obrigado a todos!

“Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento.”

Eleanor Roosevelt

RESUMO

PEREIRA, Lucas Miranda. **Assédio Moral na relação de Emprego**. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais Alves Fortes – FACE ALFOR da Fundação Educacional de Além Paraíba, 2021.

O termo Assédio Moral se refere a um conjunto de comportamentos abusivos, os quais, por sua reiteração, acabam por ocasionar lesões à integridade física ou psíquica de uma pessoa, determinando a degradação do ambiente de trabalho. Esse tipo de assédio pode se dar tanto na forma vertical quanto na forma horizontal. Em sua forma vertical há a presunção de uma relação de autoridade, com o predomínio do desmando, da competitividade e da instauração do medo pelo superior em relação ao subordinado. Já na forma horizontal, se instaura entre pessoas de mesma hierarquia, tendo como característica básica a pressão para produzir com qualidade e baixo custo. É a humilhação presente nas relações cotidianas entre os mais produtivos e os menos produtivos. O presente estudo será fomentado por doutrinadores renomados, tais como, Marie-France Hirigoyen, Maria Ester de Freitas, Margarida Barreto e Alice Monteiro de Barros, entre outros. O objetivo é contribuir para ampliar a visibilidade jurídica e social desse fenômeno que é um mal que existe desde os primórdios das relações humanas. No entanto, sobretudo nas relações de trabalho, é considerado um fenômeno novo, sob o ponto de vista de sua visibilidade. Essa pesquisa elucidará o assédio moral no trabalho, estudando o fenômeno em suas origens, perfil dos envolvidos, métodos e suas especificidades no mundo do trabalho, como os elementos caracterizadores. Elucidará ainda sob que formas o fenômeno recebe a tutela do sistema jurídico brasileiro, bem como mostra a magnitude das consequências que pode gerar na vítima e na sua saúde da mesma.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Relação de Trabalho. Fundamentos Jurídicos, Efeitos.

ABSTRACT

PEREIRA, Lucas Miranda. **Assédio Moral na relação de Emprego**. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Gerenciais Alves Fortes – FACE ALFOR da Fundação Educacional de Além Paraíba, 2021.

The term Moral Harassment refers to a set of abusive behaviors, which, by their reiteration, end up causing injuries to the physical or psychic integrity of a person, determining the degradation of the work environment. This type of harassment can take place both vertically and horizontally. In its vertical form there is the presumption of a relationship of authority, with the predominance of disemour, competitiveness and the establishment of fear by the superior in relation to the subordinate. In the horizontal form, it is established between people of the same hierarchy, having as a basic characteristic to pressure to produce with quality and low cost. It is the humiliation present in the daily relationships between the most productive and the least productive. This study will be promoted by renowned doctrinators, such as Marie-France Hirigoyen, Maria Ester de Freitas, Margarida Barreto and Alice Monteiro de Barros, among others. The objective is to contribute to increase the legal and social visibility of this phenomenon that is an evil that has existed since the beginning of human relations. However, especially in work relations, it is considered a new phenomenon, from the point of view of its visibility. This research elucidates moral harassment at work, studying the phenomenon in its origins, profile of those involved, methods and their specificities in the world of work, such as the characterizing elements. It also elucidates in what ways the phenomenon receives the protection of the Brazilian legal system, as well as shows the magnitude of the consequences it can generate on the victim and his health..

KEY-WORDS: Bullying. Working relationship. Legal Grounds, Effects

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 O ASSÉDIO MORAL	12
1.1 As fases do processo de assédio moral	13
1.2 Tipos de assédio moral quanto à sua procedência	15
1.2.1 Assédio Moral Horizontal	16
1.2.2 Assédio Vertical Ascendente	16
1.2.3 Assédio Vertical Descendente	17
1.2.4 Assédio Moral Misto	17
1.3 Sujeitos no Assédio Moral	18
1.3.1 O agressor	18
1.3.2 A vítima	19
1.3.3 Os espectadores	20
2 A TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL	21
2.1 Tutela Jurídica Constitucional	21
2.2 Tutela Jurídica Infraconstitucional	23
2.2.1 Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)	23
2.2.2 Fundamentos legais de âmbitos estaduais e municipais	24
2.2.3 Projetos de Lei Federais	25
3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	28
3.1 Consequências sobre o meio ambiente de trabalho	28
3.2 Consequências psicofísicas na vítima	29
3.3 O assédio moral como doença profissional ou do trabalho	30
3.4 Consequências para a empresa	32
3.4.1 O custo do absenteísmo, da queda de produtividade e da rotatividade de mão de obra	32
3.4.2 Função Social desviada	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como propósito discutir um **tema** que se tornou uma forte preocupação social: o Assédio Moral, tendo como marco os ensinamentos de Marie-France Hirigoyen, autora referência nesse assunto.

O **interesse pelo tema** adveio do fato de que a realidade deste cenário e do peso inconcebível com que ele tende a impactar a área de gestão trabalhista pelos anos que ainda virão, foi o que me impulsionou na alimentação ao interesse pela elaboração deste trabalho.

A motivação para a escolha do tema gira em torno do crescente número de casos envolvendo as relações de trabalho. Trabalhadores, muitas vezes terceirizados, acabam sofrendo assédio moral e muitos destes por não conhecerem o assunto, chegam a confundir o mesmo com o assédio sexual.

O tema está inserido no âmbito do Direito do Trabalho, do Processual Trabalhista e porque não, até do Constitucional, daí decorrendo sua **relevância** social, vez que todos nós, invariavelmente, estamos cercados no dia a dia por relações trabalhistas.

Mesmo estando em todas as partes da nossa sociedade, o assédio moral nas relações de trabalho ainda é pouco discutido e com um referencial teórico ainda bem vago nesse sentido. Até mesmo as pesquisas quanto ao tema são em número reduzido no Brasil, se observada à intensificação e a gravidade do fenômeno.

A caracterização do assédio nas relações de trabalho depende do assediador agir no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, caso contrário, se agir fora de suas funções, não haverá a responsabilidade do empregador, uma vez que este não terá como fiscalizar a vida privada do trabalhador. Diante dessa pormenorização do instituto, emerge o seguinte **problema de pesquisa**: O que caracteriza o assédio moral no ambiente de trabalho e quais são os prejuízos decorrentes desta prática?

Com base nesse problema, o presente trabalho terá como **hipótese** a seguinte linha de raciocínio: embora tenhamos estudos ainda em quantidade aquém em relação à importância do tema, nas doutrinas existentes, a ampla maioria dos doutrinadores concordam que para caracterizar assédio moral é primordial que hajam condutas contrárias à dignidade da pessoa humana, bem como condutas hostis e que estas necessitam acontecer de forma frequente.

Isso porque, a saúde e o trabalho são sacramentados, pela Constituição Federal, como Direitos Sociais. Desta forma, se observa que o assédio moral fere esses direitos quando causa consequências à saúde e impossibilita um ambiente de trabalho adequado. No entanto, o

assédio moral ainda não tem previsão específica no ordenamento brasileiro, nem do ponto de vista penal, nem trabalhista. A proteção que, *a priori*, ocorre é com base nos direitos à saúde e ao trabalho e ainda baseado no Princípio da Proteção da Dignidade da Pessoa Humana.

Assim, esta pesquisa tem como **objetivos** contribuir para ampliar a visibilidade jurídica e social desse fenômeno que é um mal que existe desde os primórdios das relações humanas. No entanto, sobretudo nas relações de trabalho, é considerado um fenômeno novo, sob o ponto de vista de sua visibilidade. Além disso, também objetiva-se elucidar o assédio moral no trabalho, estudando o fenômeno em suas origens, perfil dos envolvidos, métodos e suas especificidades no mundo do trabalho, como os elementos caracterizadores.

Trata-se de uma pesquisa teórica, de caráter qualitativo e levantamento bibliográfico em livros, revistas científicas, artigos, sites da internet, em autores clássicos e contemporâneos, com o objetivo de argumentar a respeito do tema proposto, responder à questão de pesquisa e sustentar a hipótese.

Em um trabalho científico é necessário planejar o processo de investigação, ou seja, o **método** utilizado para a pesquisa. Para alcançar o objetivo, a presente pesquisa foi dividida em três capítulos. No primeiro capítulo foi feita a apresentação do fenômeno do Assédio Moral sob o ponto de vista de seu surgimento na sociedade, sendo observado que o este se desenvolve nas relações humanas desde os primórdios da civilização. As fases, os tipos e os sujeitos dessa relação, também foram relatados nessa primeira parte, no intuito de melhor conceituar o tema.

No segundo capítulo, a abordagem se deu em torno da tutela do sistema jurídico no que diz respeito ao tema, observando a viabilidade jurídica de punição para a conduta e as medidas de prevenção para o mesmo. Ainda que esteja sendo, nos últimos anos, objeto de discussão em revistas, jornais e sites de internet, esse fenômeno ainda não tomou as proporções necessárias a ponto de uma efetiva prevenção e punição.

O terceiro capítulo discutiu acerca das consequências do assédio moral no trabalho, com ênfase para as consequências na saúde do trabalhador. Objetivou-se saber até que ponto o assédio moral pode ser caracterizado como doença profissional.

Depois de uma análise sobre trabalho, o Assédio Moral e as consequências deste, concluiu-se que somente conhecendo melhor o tema, teremos condições mais propícias de administrar e discutir quanto aos futuros conflitos oriundos deste.

1 O ASSÉDIO MORAL

A figura do assédio moral surgiu pela primeira vez na área da Biologia, através de um comportamento conhecido como *mobbing*. Esse comportamento foi denominado assim pelo etólogo Konrad Lorenz (1903-1989), na década de 1960, em sua obra “*Sobre la agresión: el pretendido mal*”, ao observar a reação agressiva de animais de pequeno porte físico quando tinham seu território invadido por outros animais. Era através de intimidações e atitudes agressivas que aqueles expulsavam o invasor solitário.

Mas foi com Heinz Leymann que se iniciaram os estudos desse fenômeno nas relações de trabalho. Este foi pioneiro ao descrever as consequências do denominado *mobbing* na esfera neuropsíquica da pessoa exposta a humilhações e hostilidades no ambiente do trabalho. (GUEDES, 2003, p.34)

Desta feita, o assédio moral veio à tona, causando grande impacto no meio acadêmico, com a obra intitulada de “**Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**”, da psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen. É nessa obra que a autora definiu o assédio moral como sendo toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2006, p.17)

O termo que, no Brasil, é denominado de assédio moral ou terror psicológico, na Itália, Alemanha e países escandinavos, é denominado de *mobbing*; nos Estados Unidos e na Inglaterra, de *bulling* ou *harassment*; na Espanha, de psicoterror ou acoso moral; na França, de *harcelement moral*; e no Japão, *ijime*.

No entanto, Hirigoyen (2006, p.85) ressalta quanto ao cuidado ao se utilizar a terminologias, pois elas não são rigorosamente idênticas. Para ela as diversas terminologias remetem a diferenças culturais e organizacionais dos países e, de acordo com a definição adotada, os números apurados, em particular no que concerne ao número de pessoas vitimadas, podem variar e perder todo o significado.

A autora define o *mobbing* como sendo as perseguições coletivas e as violências ligadas à organização, mas que podem incluir desvios que, progressivamente, transformam-se em violência física; o *bulling* é um pouco mais amplo, indo de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas, observando assim que este se refere mais à violência individual do que à violência organizacional.

Seguindo esse eixo norteador, percebe-se ainda na obra de Hirigoyen (2005), que assédio moral são agressões mais sutis do que os denominados *mobbing* e *bulling*, portanto, mais difíceis de se caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência.

Margarida Barreto defende que o assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do assediado, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, forçando-o a desistir do emprego. (FERREIRA, 2004, p.58)

Ainda para Ferreira (2004, p.17) o assédio moral retira do homem sua dignidade como pessoa humana e como trabalhador que deseja ver seu trabalho valorizado. Da mesma maneira, ainda aponta que o assédio moral se encontra justamente na desvalorização do trabalho humano, ou seja, trata-se de uma questão complexa que envolve acima de tudo um juízo de valor.

O que se observa, ainda que com tanta base conceitual, é que o tema em questão, ainda é pouco relatado. Assim como se refere Silva, a realidade maciça, no Brasil, é que a grande massa de trabalhadores continua sem noção alguma do que seja assédio moral. Aqueles que possuem alguma vinculação com o sindicato de representação da categoria, ainda possuem algum tipo de conscientização, mas outros acabam figurando como vítimas, causando danos à sua saúde, ao seu patrimônio e as suas relações interpessoais.

É preciso que se trilhe o caminho da informação, o assédio moral tem que virar assunto do cotidiano. Para tanto, é necessário inserir na mente da sociedade a compreensão do fenômeno. Para tanto, se faz necessário a verificação de suas fases, tipos e sujeitos, para que se possam analisar suas consequências, principalmente quanto à saúde do sujeito passivo, com o intuito de fornecer elementos que ensejam a discussão jurídica acerca da viabilidade de medidas que visem, não só a preservação, como também a punição dessa conduta, caminhando assim para a conscientização e a mobilização dos trabalhadores e da sociedade a atentar para o problema.

1.1 As fases do processo de assédio moral

Montar uma sequência típica das fases do processo de assédio moral, não é fácil. Denota-se a extrema importância do mesmo para que se compreenda o fenômeno em questão.

Leymann (2000) e Hirigoyen (2006) relatam sobre essas fases observando seus casos clínicos. O primeiro observou que esse processo se compõe de cinco fases, já o segundo, em três fases. (ÁVILA, 2009, p.32)

As cinco fases relatadas por Leymann se descrevem da seguinte forma: a primeira encontra-se na esfera dos conflitos, uma bronca, um desacordo entre pessoas, que em um determinado momento adquire maior proporção. Essa fase não dura muito tempo, pode até ser resolvida através de diálogo, ou caso contrário, iniciar um problema mais profundo a ser difundido na próxima fase.

A segunda fase é conhecida como a fase da estigmatização. Essa fase é marcada pela prática de comportamentos perversos constantes e por um período prolongado de tempo cuja finalidade é ridicularizar e isolar socialmente a vítima.

A terceira fase é a de intervenção da empresa, é quando a direção da empresa passa a ter conhecimento do conflito. A responsabilização é sempre repassada à vítima devido ao processo anterior de estigmatização. A tendência da gestão em aceitar e assumir os preconceitos das fases anteriores, somado com a natural tendência a terminar rapidamente com o problema, acarreta na violação dos direitos fundamentais da vítima, que se vê maltratada e estigmatizada.

A quarta fase é aquela marcada por diagnósticos incorretos. Sem se ter formação suficiente para investigar situações sociais que se originam na própria organização em que o paciente trabalha, profissionais especializados, como psicólogos ou psiquiatra, quando procurados pelas vítimas que buscam ajuda, interpretam de forma errada a situação. Esse diagnóstico errado pode acarretar em destruição da vítima, da sua carreira profissional, impedindo e dificultando seu retorno profissional.

A quinta e última fase é a chamada exclusão da vida laboral. Nessa fase, a vítima, depois de sucessivos e prolongados períodos de licença, acaba abandonando seu emprego. Muitos optam por pedir demissão, mas outros preferem continuar aguentando heroicamente, sem enfrentar o assédio.

Vale ressaltar que, estes que preferem continuar em seu posto de trabalho, passam por certas situações, que geram consequências graves em sua saúde, acarretando em afastamentos devido a doenças relacionadas com o stress pós-traumático, o que resulta em demissões devido a sua baixa produtividade ou reiteradas ausências. O problema ainda pode ser maior nessa fase, levando à vítima ao suicídio.

Hirigoyen (2006, p.107/138) observou em sua pesquisa que o assédio moral se estabelece em três fases, sendo elas: sedução perversa, comunicação perversa e violência perversa.

Na sedução perversa, é onde o agressor desestabiliza a vítima, fazendo com que a mesma perca a confiança em si própria. O que importa nessa fase não é minar com o outro de imediato, mas conservar o poder e o controle. Nessa fase, o agressor seduz a vítima para desestabilizá-la, embaraça-lhe para que ela perca sua autoconfiança e a controla para que perca sua liberdade.

(HIRIGOYEN, 2006, p.112-130)

A fase da comunicação perversa é marcada pela utilização, por parte do agressor, de mecanismos que dão a ilusão da comunicação, mas não é uma comunicação que agrega, mas sim afasta, impedindo o intercâmbio, com a finalidade de poder usar outro, para que ele continue a não entender nada do processo e fique ainda mais confuso. Não ditos, subentendidos e reticências levam a um estado de angústia. (HIRIGOYEN, 2006, p.112-130)

E, por último, a violência perversa. Nela, a vítima, que era tão somente um objeto útil, passa a representar ameaça, perigo, do qual o agressor precisa se livrar seja por que meio for. O ódio torna-se visível, o outro é acuado. O perverso tenta levar a vítima a agir contra ele, busca induzir o outro a usar seus mecanismos, e depois levá-la a perverter as normas, para denunciá-la como má, sendo, portanto, normal que ela seja incriminada como agressora. O que importa é fazer a vítima parecer responsável pelo que acontece e fazê-la com que perca o orgulho de si mesma, tentando se justificar como se fosse realmente culpada. Pode-se mesmo ver o perverso levar o outro ao suicídio. (HIRIGOYEN, 2006, p.131-138)

Nota-se, no entanto, que, nem sempre, as fases seguem essa ordem ou têm elas a mesma duração. Contudo, elas fornecem as ideias para identificação do estágio em que se encontram o processo de assédio moral, tornando possível identificá-lo na fase inicial para possível prevenção, impedindo seu desenvolvimento.

1.2 Tipos de assédio moral quanto à sua procedência

Por meio das pesquisas realizadas, apesar do grande número de casos nos quais o agressor é um superior na hierarquia, pode-se encontrar também outros agentes causadores da violência, sendo tais tipos classificados como assédio moral vertical descendente e ascendente, horizontal e misto.

Os tipos de assédio moral a serem analisados serão de acordo com a sua procedência. Pode ser observado a distinção entre aquele tipo proveniente de um empregador, daquele que vem de um colega com relação a outro em igual nível hierárquico, daqueles ataques que partem de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico.

Diante de tais modalidades apresentadas, são apresentadas nos tópicos seguintes suas características.

1.2.1 Assédio Moral Horizontal

Esse tipo de assédio é caracterizado por ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico. É frequente quando dois empregados disputam o mesmo cargo ou uma promoção. Mas também ocorre por motivos pessoais como atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual.

Nesse sentido, Guedes (2003, p.36) aduz que:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivo.

O assédio moral em sua forma horizontal agride os direitos de personalidade e a dignidade do empregador assediado. Assim, o assediador responderá por perdas e danos em razão de sua conduta antissocial e ilícita, podendo também estar sujeito ao poder de disciplina de seu empregador, o qual poderá aplicar, até mesmo, despedida por justa causa.

1.2.2 Assédio Vertical Ascendente

Esse tipo de assédio ocorre raríssimas vezes. É caracterizado por ocasiões onde o superior recém chegado não alcança o nível de empatia e de adaptação, ou ainda, possui métodos que são reprovados por seus subordinados, ou não dispense nenhum esforço no sentido de impor-se perante o grupo.

Ainda que seja uma espécie bem mais rara, sua crueldade não é menor, podendo também ocorrer em casos em que o superior hierárquico excede nos poderes de mando,

mostrando-se autoritário e arrogante no contato interpessoal, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade.

O empregado, no sentido de prevenção desse tipo de assédio, deve evitar práticas que tornem o ambiente degradante, ou que viole o princípio da dignidade da pessoa humana. Não sendo observado dessa forma, aquele estará sujeito às prescrições do artigo 482 da CLT, sem prejuízo da reparação por dano moral, de incumbência do empregador. (BRASIL, 2021)

1.2.3 Assédio Vertical Descendente

O ataque aqui é realizado pelos superiores hierárquicos contra seus subordinados. É a forma mais comum, a mais habitual. Através de atos como depreciação, falsas acusações e insultos, esse tipo de assédio atinge a dignidade, a identidade e a saúde do trabalhador, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais.

Guedes (2003, p.36) fala em duas motivações desse tipo de assédio: o *mobbing* estratégico e o *mobbing* por abuso de poder. No estratégico, a empresa organiza sua estratégia para levar o empregado considerado incômodo a demitir-se. É uma estratégia para reduzir pessoal, conter custos, substituir o quadro pessoal por pessoas mais jovens e consequentemente pagar salários mais baixos.

No outro, o superior hierárquico, diante da ameaça real ou potencial que o subordinado representa, usa arbitrariamente de seu poder de mando, seja motivado por razões políticas, seja por questões de diferença de idade, antipatia pessoal, inveja ou proteção superior de que goza dentro da empresa. (GUEDES, 2003, p.36)

Vale considerar que o assédio vertical descendente implica descumprimento da obrigação contratual e geral do respeito à dignidade da pessoa do trabalhador. Ocorrendo assim, o empregado pode buscar como proteção jurídica a despedida indireta de que trata o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT). (BRASIL, 2021)

1.2.4 Assédio Moral Misto

Para a ocorrência do assédio moral em sua forma mista é necessária uma ligação entre, pelo menos, três indivíduos: um empregado se une ao seu superior e o auxilia nas humilhações, vexações e perseguições ao seu colega, ou seja, a vítima sofre com a

perseguição horizontal e vertical. Geralmente isso ocorre quando um indivíduo, com o intuito de galgar algum tipo de regalia, se presta ao mando do seu superior, inclusive o assédio.

Aquele que inicia os ataques quase sempre tem o intuito de transformar o assediado em alguém indesejado ou inapto para continuar as atividades às quais estão a ele destinadas, disseminando, com isso, uma falsa ideia de que aquela pessoa não deve mais estar no cargo que ocupa. (HIRIGOYEN, 2005, p.115)

Conforme Hirigoyen apresenta, “quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser responsável por tudo que dê errado”. (HIRIGOYEN, 2005, p.115)

Desse modo, sendo atacada por todos os lados, não encontrando apoio nem mesmo nos colegas, a vítima se sente coagida e opta por abandonar o emprego.

1.3 Sujeitos no Assédio moral

Para iniciarmos esse estudo é necessário levar em consideração o que diz Hirigoyen sobre esse tópico. Para a autora quando se estuda os sujeitos da relação num assédio moral, é necessário desconfiar de todos os indivíduos. Ela relata da seguinte forma: “não existe de um lado os malvados assediadores e do outro as vítimas pobres inocentes.”. (HIRIGOYEN, 2005, p.215)

Com o intuito de fornecer elementos para uma cuidadosa reflexão sobre o tema, é de extrema importância o traçado do perfil de seus atores. A jurisprudência vem a passos largos se posicionando para condenar essas atitudes e cabe as empresas agirem de forma preventivamente.

Contudo, para fins de verificação da responsabilização do assédio moral no ambiente de trabalho, é necessário o estudo de seus sujeitos.

1.3.1 O agressor

O agressor pode ser considerado de certa forma como sujeito perverso. Ainda segundo Hirigoyen (2006, p.139), toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para se defender. Um indivíduo comum se diferencia de um indivíduo perverso no que tange aos comportamentos e sentimentos, onde no primeiro estes não são mais do que

meras reações ocasionais, que seguem de arrependimentos e remorso. O segundo utiliza de uma estratégia a fim de utilização e destruição do outro, sem a menor culpa.

A autora ainda assemelha a figura do perverso com o narcisista, dizendo que todo agressor perverso tem uma personalidade narcisista. Perverso narcisista é a pessoa que faz o mal por não encontrar outro modo de existência. É um sujeito egocêntrico, com um sentimento de grandeza exacerbado. Em relações interpessoais, explora o outro e se sente singular, ímpar. (HIRIGOYEN, 2006, p.140-152)

O grande motivo da ação perversa encontra-se situado na esfera da inveja. O perverso inveja a vida do outro e em virtude disso o ataca da forma como pode. O sucesso alheio o faz ficar frente a frente com o seu fracasso. As atitudes do perverso são com a finalidade de desestabilizar o outro, fazendo com este desista de seus objetivos e se torne vulnerável às práticas abusivas. (HIRIGOYEN, 2006, p.140-152)

Contudo pode-se considerar o agressor como sendo um indivíduo destituído de ética, que age sem nenhuma nobreza de caráter, que se satisfaz em ver sua vítima fraquejar diante de sua conduta perversa. (SILVA, 2005, p.192)

1.3.2 A vítima

Não existe requisito especial para que a pessoa seja vítima, podendo ser qualquer pessoa. Em tese, ela é escolhida pelo agressor por ter valiosas qualidades profissionais e morais, qualidades estas que o agressor deseja roubar.

Segundo Hirigoyen (2006, p.220), a vítima normalmente é dotada de responsabilidade acima da média, possui elevada autoestima, sente prazer em viver, acredita nas pessoas que a cercam. Em virtude de a mesma conter essas qualidades, promove inveja, tornando-se incômoda para o agressor, representando uma ameaça a seu cargo ou a sua posição perante o grupo.

O agressor ataca utilizando o ponto fraco da vítima, sua parte vulnerável onde há debilidades e patologia. Com isso, tenta destruí-lo, fazendo vir à tona suas falhas e traumas esquecidos desde infância.

Mesmo não contendo requisitos para caracterização da vítima, existem aquelas que são mais propícias de assim se tornarem. Pessoas cuja personalidade perturbam por serem diferentes, por resistirem à padronização, tais como as pessoas extremamente honestas,

excessivamente éticas ou dinâmicas demais, correm mais riscos de atuarem no polo passivo da relação de assédio moral.

Vale lembrar ainda da figura do paranoico e as deturpações da perversidade. Estão inseridos no contexto das falsas alegações de assédio moral e diferentemente da vítima verdadeira, não procura fazer com que a situação se resolva amigavelmente, ao contrário, envidará esforços para manter a queixa contra o agressor escolhido. O paranoico encontra nas falsas alegações, o argumento ideal de base pra seu sentimento de perseguição.

As deturpações da perversidade acontecem quando o indivíduo perverso tenta desmoralizar o outro e assim o faz de forma disfarçada. São pessoas afeitas à intriga e que têm um único objetivo: vingar-se e destruir o outro.

1.3.3 Os espectadores

Atua de forma indireta no assédio moral. Guedes (2003, p.62) classifica os espectadores como sendo todas aquelas pessoas, colegas, superiores que, querendo ou não, de algum modo participem dessa violência e a vivenciem ainda que reflexamente.

Esses têm a sua parcela de responsabilidade porque nada fazem de modo a impedir a ação do agressor, são considerados conformistas passivos. Ainda existem os conformistas ativos que favorecem claramente a ação do agressor.

Geralmente, essas pessoas são influenciadas pelo agressor, que assim consegue mais facilmente com seu poder hierárquico. Um colega que assiste ao *mobbing* e não o denuncia, não procura interrompê-lo, pode se tornar um assediador por via reflexa: incentiva a intimidação com sua indiferença e falta de vontade de intervir.

2 A TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

O tema em análise no presente estudo, ou seja, o assédio moral é, levando-se em consideração os parâmetros das ciências jurídicas, recente, como foco de discussão no nosso ordenamento. No Brasil, não existe uma lei específica que coíbe a prática do assédio moral, o tipificando como crime, todavia, o assunto também não é totalmente desprotegido.

Rodrigo Dias da Fonseca (2007, p.39), quanto ao tema, aduz o seguinte: “ainda que inexistente legislação federal específica sobre o assédio moral, a questão não deságua na absoluta desproteção ao empregado assediado”.

Observam-se, no Brasil, algumas leis pertinentes ao assunto no âmbito da Administração Pública, tanto em nível municipal, quanto em nível estadual. Vale lembrar também que existem projetos de lei, no âmbito federal, com o objetivo de enquadrar o assédio moral como crime.

Entende-se que mediante uma interpretação integradora de normas constitucionais e infraconstitucionais que protegem a saúde, intimidade e dignidade do trabalhador, e do ambiente de trabalho, pode ser coibida a prática do ato em estudo.

2.1 Tutela Jurídica Constitucional

A República Federativa do Brasil optou por uma constituição baseada em princípios jurídicos que norteiam a pessoa humana e sua vida em sociedade, observando os direitos fundamentais do cidadão, onde os direitos que a compõem devem nortear todas as relações jurídicas, inclusive as relações de trabalho.

Logo em seu primeiro artigo, a Constituição Federal promulgada em 1988, colocou a dignidade da pessoa humana como valor supremo, devendo as demais normas ou relações serem regidas com base nesse princípio. Nesse mesmo patamar, encontram-se, também como fundamento da República brasileira, os valores sociais do trabalho.

A Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 1º o seguinte texto: “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: (...) III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho (...)”. (BRASIL, 2021)

Ainda no que concerne à Dignidade da Pessoa Humana, Barroso (2004, p.305) se pronuncia dizendo que este princípio "se tornou o centro axiológico da concepção de Estado

democrático de direito e de uma ordem mundial idealmente pautada pelos direitos fundamentais."

No entanto, deve-se levar em consideração que o trabalhador faz parte desse rol de cidadãos protegidos pelo princípio em questão, embora, muitas vezes, fique esquecida sua condição humana na relação de trabalho. É obrigação do empregador garantir um tratamento justo e igualitário a todos os seus empregados, devendo ser respeitada a personalidade moral destes na sua dignidade absoluta de pessoa humana.

Diante do exposto, o artigo 170 da nossa Carta Constitucional recomenda que, “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”. (BRASIL, 2021)

É também tutelado por nossa Constituição, o direito ao meio ambiente sadio, estando, neste, incluído, o ambiente de trabalho. O artigo 225 do mesmo ordenamento, dispõe o seguinte:

“Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. [...]” (BRASIL, 2021)

Com isso, pode-se dizer que torna-se obrigação do empregador a proteção ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, visto que, para alcançar uma qualidade de vida saudável, o ser humano precisa de um ambiente totalmente equilibrado.

Menezes (2004, p.10) em sua obra, reforça a ideia de que o assédio moral agride a dignidade da pessoa humana e afronta o preceito que assegura o meio ambiente sadio, inclusive do trabalho.

Além disso, a Constituição Federal tutela ainda o direito do cidadão a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, sendo que todos estes podem ser agredidos quando observado à prática do assédio moral

Contudo, conclui-se que os casos de assédio moral devem ser interpretados com o objetivo de atribuir, em cada caso concreto, a proteção mais ampla possível à vítima do abuso. Para tanto, é necessário a máxima efetividade dos preceitos acima arrolados, objetivando a realização do princípio da dignidade humana.

2.2 Tutela Jurídica Infraconstitucional

Abaixo da Constituição Federal do Brasil, existem outras leis que também não regulam de maneira específica o tema em questão, mas, de alguma forma, protegem a vítima do assédio moral.

Essa ausência de lei infraconstitucional, não impede que a vítima busque, por analogia às normas existentes, certa tutela. A Consolidação das Leis Trabalhistas, as Legislações Municipais e Estaduais e os Projetos de Leis que tramitam no Congresso Nacional, podem ser um exemplo dessa tutela. Ambos, não trazem a tutela específica do tema, mas a interpretação de seus dispositivos leva a um caminho que originará na proteção do assediado.

2.2.1 Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

A Consolidação das Leis Trabalhistas traz em seu texto, mais precisamente, nos artigos 154 a 201, normas que prevê a segurança, medicina e higiene do trabalho. Essas normas têm o objetivo de garantir a saúde física e mental dos trabalhadores. Uma vez violado esses direitos, viola-se também o artigo constitucional que zela por um meio ambiente equilibrado, incluindo o ambiente do trabalho.

É preciso ressaltar que, essas obrigações inerentes da CLT, não são apenas reservadas à Administração Pública. Cabe a todos os empregadores zelarem por um ambiente adequado para exercício laboral do empregado. Ainda na CLT, são traçados, em seu artigo 483, hipóteses onde o empregado pode pleitear a rescisão contratual indireta. Neste artigo, o legislador elencou situações fundamentadas no descumprimento das obrigações por parte do empregador.

No entanto, aquele empregado que tiver sua moral ofendida por alguma dessas hipóteses, elencadas no artigo supracitado, pode exigir o exercício do direito de despedida indireta do contrato de trabalho, por falta do empregador.

Contudo, assim como as demais normas, a CLT trata o assunto de forma superficial. Nesse sentido, Rodrigo Dias da Fonseca (2007, p.39) aduz que:

esses dispositivos da CLT abordam superficialmente a questão do assédio moral, pois cuidam tão somente dos efeitos do assédio moral sobre a continuidade do contrato, não estabelecendo meios satisfatórios de compensação ao assediado, nem prevendo medidas preventivas desse mal.

2.2.2 Fundamentos legais de âmbitos estaduais e municipais

Aos Estados e Municípios, não é permitido criar leis sobre o tema nas esferas do Direito Civil, Penal e do Trabalho, sendo este de competência da União, mas, nada impede que aqueles possam legislar em relação aos seus servidores, pois compete-lhes elaborar normas sobre o regime jurídico dos mesmos.

A título estadual e a respeito do tema, destaca-se o Estado do Rio de Janeiro. A iniciativa desse Estado fez com que o mesmo se tornasse pioneiro na criação e promulgação de lei contra o assédio moral. A Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, foi aprovada ainda em 2002, sendo de iniciativa de Noel Carvalho. (RIO DE JANEIRO, 2002)

Essa lei foi criada objetivando vedar o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou de interesse público. (RIO DE JANEIRO, 2002)

O artigo 2º da lei em comento traz a caracterização do assédio moral para efeitos dessa mesma lei. O texto diz: “Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido. (RIO DE JANEIRO, 2002)

Já em seu Parágrafo Único diz que o assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

- I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexequíveis;
- II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

- III - apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
- V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
- VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e
- VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional." (RIO DE JANEIRO, 2002)

No âmbito municipal, destaca-se o município de São Paulo com a criação da Lei nº 13.288, de 10 de Janeiro de 2002. De iniciativa de Arselino Tatto, dispõe a lei sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. (SÃO PAULO, 2002)

Tal lei considera o assédio moral como sendo todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. (SÃO PAULO, 2002)

Assim como o município de São Paulo, muitos outros municípios também se manifestaram nesse sentido. A exemplo disso temos, a Lei nº 3.671, de junho de 2002, em Americana/SP, a Lei nº 3.243, de 15 de maio de 2001, em Cascavel/PR, entre outras existentes. (AMERICANA, 2002; CASCAVEL, 2001)

2.2.3 Projetos de Lei Federais

Na esfera federal são encontrados vários Projetos de Leis que tramitam no Congresso Nacional com o intuito de regular as situações que ocasionam o assédio moral nas relações de trabalho. Esses projetos visam à alteração do Código Penal Brasileiro, da Consolidação das Leis Trabalhistas, da Lei nº 8112 que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, entre outros.

Projetos de Lei como os de nº 2.369/2003, 2.593/2003 e 4.593/2009, têm como objetivo prever a vedação da prática de assédio moral nas relações de trabalho. Esses projetos foram anexados ao Projeto de Lei nº 6.757/2010, que objetiva alterar a CLT, incluindo em seu

artigo 483, o assédio moral como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, possibilitando a indenização. (BRASIL, 2010)

Caso seja aprovado artigo ficaria com a seguinte redação:

Art. 483 [...]

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

[...]

§ 3º Nas hipóteses das alíneas 'd', 'g' e 'h', poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo. (BRASIL, 2010)

No que concerne à alteração do Código Penal Brasileiro, temos o Projeto de Lei nº 4.742/2001 dispondo sobre a introdução do artigo 146-A, o qual disporá sobre o crime de assédio moral no trabalho. Esse artigo, em caso de aprovação, impõe detenção de um a dois anos àquele que, depreciar, de qualquer forma e reiteradamente, a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. (BRASIL, 2001)

Ainda na esfera Penal temos o Projeto de Lei nº 7.461/2017 dispondo sobre a alteração o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para tipificar o assédio moral, passando a vigorar acrescido do art. 203-A, segundo o qual praticar, reiteradamente, contra o trabalhador ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Esse artigo, em caso de aprovação, impõe detenção de um a dois anos àquele que praticar quaisquer dos atos mencionados no *caput* do referido artigo que se propõe seja incluído. (BRASIL, 2017)

Ainda nesse projeto, o autor frisa que a Convenção 155, de 1981, elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto federal 1.254/94, estabelece em seu artigo 3º que o termo "saúde", com relação ao trabalho, "abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e

mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho." (BRASIL, 2017)

Já no campo da Administração Pública, observa-se o Projeto de Lei nº 4.591/2011, que pretende a alteração do artigo 117-A da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, acima mencionada. Esse projeto dispõe sobre a aplicação de penalidades a prática de assédio moral por parte de Servidores Públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados. (BRASIL, 2001)

Contudo, percebe-se que, a maioria desses projetos de leis, não trazem consigo a abrangência de todas as espécies de assédio moral, como por exemplo, o vertical, o horizontal e o ascendente. Quase sempre é observado a disposição quanto ao assédio moral em seu tipo vertical, no entanto, a insignificância da estatística dos demais tipos não torna menor sua crueldade.

3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Ainda que não exista norma jurídica específica com o objetivo de regulamentar o tema, não se pode negar que o mesmo causa diversas consequências sobre as vítimas, sobre o ambiente de trabalho e também sobre a empresa. Essas consequências dependem da intensidade e duração do processo que podem gerar, além de danos à saúde da vítima, prejuízos a empresa, família e Estado.

3.1 Consequências sobre o meio ambiente de trabalho

O meio ambiente de trabalho saudável é tutelado pela Constituição Federal, sob a forma de tutela geral, no artigo 225, *caput*, da mesma. Para que o homem exerça sua função laboral sem comprometer sua vida profissional ou pessoal, é necessário para tanto, um ambiente laboral sadio, que é fruto das pessoas que nele estão inseridas.

Há de se considerar que é no ambiente de trabalho onde o homem passa a maior parte de sua vida e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais. Esse ponto justifica o fato de merecer, o ambiente de trabalho, tutela jurídica constitucional, pois o homem, para alcançar uma sadia qualidade de vida, precisa viver em um ambiente equilibrado.

A prática de atos perversos no ambiente de trabalho fere esse dispositivo constitucional. O ambiente laboral vai, aos poucos, se tornando progressivamente deteriorável devido ao comportamento perverso. Quase sempre a vítima não consegue notar em que ponto suas condições de trabalho se deterioraram, e acabam por se afastar do trabalho, enquanto o agressor permanece no local.

Vivemos em um mundo industrializado e totalmente globalizado, onde o produtivismo é a lógica do modo de produção capitalista. Esse fato gera a exploração desenfreada da força de trabalho, com o intuito de atender toda essa demanda do capitalismo em que estamos inseridos.

Essa situação de exploração desenfreada traz como consequência a opressão no ambiente de trabalho que passa a ser constante. Nesse sentido, práticas de assédio moral são desencadeadas mediante condutas abusivas que, por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho.

Contudo, entende-se que além de atingir a saúde do trabalhador, a degradação do meio ambiente de trabalho, afeta também a coletividade. Sandro Nahmias Melo (2001, p.29) ensina em sua obra que o ambiente do trabalho adequado e seguro compõem um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão brasileiro, este se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que é quem ao final custeia a Previdência Social, responsável pelo Seguro de Acidentes de Trabalho, mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doença profissionais a eles equiparados.

Nessa mesma seara, Maria Aparecida Alkimin (2009, p.49) aduz que a conduta abusiva em questão, representa uma prática antiética e antissocial, capaz de romper com o equilíbrio no ambiente laboral, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, sendo contrária aos costumes e a boa-fé.

Com o que se tem exposto fica claro que o assédio moral além de ferir o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, fere também o preceito constitucional que assegura o meio ambiente sadio, inclusive o do trabalho, previsto no artigo 225 da Constituição Federal.

3.2 Consequências psicofísicas na vítima

O assédio moral se caracteriza pela degradação crônica e deliberada das condições de trabalho que normalmente é provocado pela prática de atos tiranos, na maioria das vezes dos chefes em relações aos seus subordinados. Seu desenvolvimento nas relações de trabalho causa danos à saúde do trabalhador, geralmente caracterizado como vítima.

Essa humilhação repetida e prolongada que se observa no ambiente de trabalho, constitui um risco não visível, mas concreto dentre as relações de trabalho e na saúde do trabalhador.

Sabe-se que as agressões advindas do assédio moral no trabalho geram danos físicos e psicológicos às vítimas. Quando se procura uma maior compreensão sobre o surgimento do assédio moral, muitas questões inerentes ao assunto são expostas. Entretanto, as consequências sofridas pela vítima são as mais preocupantes: observa-se a existência de inúmeras formas de dano que, somadas à duração do abuso, podem gerar danos à saúde da vítima, psicológicos e até mesmo físicos.

Marie-France Hirigoyen (2005, p.159-182), em seu estudo, revela que, de início, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse, a ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos,

podendo chegar, nos casos extremos, ao estresse pós-traumático. Também podem ser observados, além dos sentimentos já mencionados, a vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose.

O ser humano se identifica pelo trabalho. Quando a vítima do assédio moral se vê impossibilitado de projetar sobre o seu futuro, é possível se verificar, na mesma, uma queda de sua autoestima, o que dá origem a um sentimento de culpa. Guedes (2003, p.94) lembra que a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal, é o trabalho.

Contudo, depreende-se disso, que os danos emocionais atingem, em cheio, a vida familiar e social da vítima, pois, se esta perde o emprego, a crise econômica pode vir a agravar ainda mais o caso. Com isso, a família da vítima é a que mais sofre, pois é aonde este descarrega toda a sua frustração.

É indiscutível a potência dos danos que o assédio moral pode causar na saúde da vítima, que quase sempre é o empregado. Esse dano se dá tanto no aspecto físico como psicológico, e são, geralmente, de longa duração, pois, mesmo quando o assediado resolve a situação, não esquece o sofrimento que passou por muito tempo.

Entre tantos estudiosos do assunto em questão, Guedes (2003, p.93) defende a ideia de que o assédio moral deva ser encarado como sendo uma doença profissional, ou ainda, de infortúnio de trabalho.

3.3 O assédio moral como doença profissional ou do trabalho

Como já mencionado anteriormente, mas de grande importância a reiteração, o assédio moral causa na vítima danos emocionais, doenças psicossomáticas, alterações do sono, distúrbios alimentares, aumento da pressão arterial, desânimo, tensão, depressão e síndrome do pânico. Isso significa que o sofrimento que é causado ocorre por um tratamento injusto, repetitivas vezes, por um longo período de tempo.

O Decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social, mais precisamente em seu Anexo II, Lista B, enumera os “Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho” como agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho. Essas doenças são consideradas como acidente do trabalho, de acordo com o artigo 20, incisos I e II da Lei nº 8.213/91 – Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social. (BRASIL, 2021)

A referida Lei considera como doença profissional aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, e, como doença do trabalho, a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente.

Toda essa disposição jurídica tem dado suporte para que a doutrina e a jurisprudência considerem as doenças originárias do assédio moral como sendo doença profissional ou do trabalho, no que diz respeito aos efeitos previdenciários.

A possibilidade de se estabelecer um nexo causal entre o assédio moral e as doenças psicofísicas oriundas da exposição constante do trabalhador a humilhações está clara na Resolução nº 1.488/1998, do Conselho Federal de Medicina.

O artigo 2º da referida resolução aduz o seguinte:

Para estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I- A história clínica e ocupacional, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- II- o estudo do posto de trabalho;
- III- o estudo da organização do trabalho;
- IV- - os dados epidemiológicos;
- V- a literatura atualizada;
- VI- a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII- a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII- os depoimentos e a experiência dos trabalhadores;
- IX- os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Vale ressaltar que, esses transtornos de saúde podem ensejar sequelas que podem impedir a continuidade do exercício laboral. Essa impossibilidade pode ensejar em consequências de natureza previdenciária. Daí conclui-se que fica a cargo do Estado pagar um alto preço por essa violência moral no trabalho. Além de prestar serviços de assistência social e reabilitação profissional, compete a este ente pagar o respectivo benefício ao segurado em razão de seu afastamento.

Diante disso, Melo (2001, p.103) ensina que todo esse custo se reverte em detrimento de toda sociedade que é quem custeia a Previdência Social, mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais equiparadas aos mesmos.

3.4 Consequências para a empresa

É de inteira importância a menção que se faz a respeito das consequências que o assédio moral gera nas empresas, aonde o mesmo venha a ocorrer. O tema em questão, além de afetar a vítima, afeta os custos operacionais da empresa, prejudicando-a.

Podem ser consideradas como consequências nas empresas, o absenteísmo, queda da produtividade e a rotatividade da mão de obra, que acabam por denegrir a imagem da empresa e comprometer a atividade empresarial. Figura também como consequência do assédio moral na empresa, o aumento das ações trabalhista por danos morais e materiais por força dos atos de seus empregados e prepostos.

3.4.1 O custo do absenteísmo, da queda de produtividade e da rotatividade de mão de obra

O empregado que sofre o assédio moral, tende a se ausentar do trabalho com a finalidade de escapar dos ataques dos assediadores. Essa ausência não é rara, e ocorre mediante apresentação de atestados médicos que demonstram e comprovam os danos causados à saúde da vítima de assédio moral no trabalho, podendo se agravar, vindo a surgir doenças que justifiquem o afastamento da vítima do ambiente laboral.

As consequências danosas que o assédio moral causa na pessoa assediada podem ser consideradas como a maior justificativa para as interrupções no trabalho. Pamplona Filho (2006, p.85) ensina que, essas situações se demonstram danosas para a empresa, principalmente no que tange a especialização do trabalhador na sua atividade, pois, nesses casos, não há possibilidade de substituição de imediato. Daí, conclui-se que, quanto maior for a especialização do profissional assediado, maior será o dano para a empresa.

Em um local de trabalho manchado pela prática do assédio moral, é bem visível a queda de produtividade, uma vez que essa prática reduz a capacidade individual laboral da pessoa assediada. Nesse sentido, há que se mencionar quanto ao impacto econômico sofrido pela empresa, que além que gastar com salários de um empregado que não apresenta produtividade, posteriormente, com o seu afastamento, terá que arcar com o ônus da substituição e treinamento de um novo funcionário.

Ainda nessa mesma seara, vale considerar que, a ação do assediador também gera queda na produtividade. Silva (2005, p.58) revela em seu estudo que o empregado assediador

consome de 5% a 10% de sua jornada de trabalho tramando ou colocando em execução seus planos de assédio. Assim fica demonstrado o caráter nocivo dessa prática para as atividades da empresa.

Existem aqueles que, mesmo sendo vítimas de assédio moral, permanecem em seu local de trabalho, exercendo suas funções. No entanto, verifica-se que o desempenho de suas atividades é entrelaçado com o medo que os rodam, afetando na tranquilidade e na paz de espírito necessária para um desempenho regular de sua função.

Essa opressão no ambiente laboral pode acarretar consequências diretas à saúde do trabalhador assediado, uma vez que se torna insuportável, levando a desajustes sociais de transtornos psicológicos. (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p.2)

No que diz respeito à rotatividade da mão de obra, ressalta-se as consequências pecuniárias que a mesma traz a empresa. Tal rotatividade se dá pelo fato de ser, o empregado, substituído, desligado ou até mesmo transferido para outra localidade. Quando assim ocorre, além de pagar os encargos trabalhistas devidos, fica a cargo do empregador, investir no aperfeiçoamento e qualificação de um novo empregado. Até que esse novo empregado se adapte ao novo emprego, esse processo de adaptação pode acarretar queda da produtividade.

3.4.2 Função Social desviada

A Constituição Federal de 1988 traz estampada em seu texto a função social que deve ser respeitada pela empresa em suas atividades.

Diante do exposto, observa-se que toda a disposição da Lei Maior é voltada para o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo assim observada a função social da mesma. Sarlet (2002, p.85) ensina que esse princípio possui função instrumental integradora e hermenêutica, na medida em que serve como parâmetro para a aplicação, interpretação e integração não apenas dos direitos fundamentais e demais normas constitucionais, mas de todo o ordenamento jurídico.

Compete à empresa respeitar os direitos fundamentais explanados na Carta Magna, observando sempre a função social das regras inerentes ao contrato de trabalho. O empregador que desrespeita e não valoriza o desempenho das atividades do empregado, com atitudes violentas, deixa de cumprir a finalidade do Estado por desrespeito às garantias fundamentais, sobretudo da dignidade do trabalhador, violando o princípio da função social do contrato de trabalho.

É preciso salientar que a publicidade das práticas de assédio moral, só tendem a macular a imagem da própria empresa. A mesma tem seu ambiente externo acometido de desconfiança e perde o prestígio em relação ao nome e principalmente a sua Marca.

Contudo conclui-se que, quando o empregador pratica atos inerentes ao assédio moral, ou não se manifesta quanto ao acontecimento do mesmo entre empregados de mesmo nível hierárquico, deixa de cumprir a função social do contrato de trabalho trazida pela Constituição Federal de 1988.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um assunto que, mesmo existindo em nossa sociedade desde os nossos primórdios, nos últimos anos ganhou fortes rumores, principalmente no que concerne o ambiente de trabalho. Vários estudos, em várias áreas diferentes, como na Medicina, Psicologia, assim como no Direito, são realizados, a fim de demonstrar as consequências que esse grave fenômeno pode trazer para os sujeitos envolvidos nessa relação.

Contudo, denota-se que, mesmo sendo observados vários estudos envolvendo o tema, esses, ainda se demonstram acanhados, perto da existência do fenômeno em larga escala.

É de nítido conhecimento, o direito do ser humano a um ambiente de trabalho digno, no entanto, o estímulo à produção mediante a competitividade acaba valorizando o individualismo exacerbado em detrimento do grupo de trabalho. É nesse contexto que surge a figura do assédio moral no ambiente de trabalho.

A prática reiterada de condutas abusivas no ambiente laboral pode acarretar lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho. Contudo, nota-se que, tal prática viola não só o direito do ser humano a um ambiente de trabalho digno, como também, o direito à saúde e o princípio norteador de todo ordenamento jurídico, a Dignidade da Pessoa Humana.

Ainda que a competitividade seja um dos maiores problemas que ensejam a prática do assédio moral em meio à globalização da atualidade, não se pode esquecer que essa prática só se dá mediante ato de uma ou mais pessoas. Nesse sentido, considerar que essa prática é proveniente apenas de um sistema perverso é livrar os agentes da responsabilidade.

Muito se observa, a respeito da desinformação da população em geral a despeito do tema em questão. As pessoas relatam situações vivenciadas, mas não se dão conta de se tratar de um assédio moral, simplesmente por não saberem o que é um assédio moral.

O caminho mais justo seria o da informação. É preciso inculcar na mente da sociedade a semente da reflexão, para que menos pessoas possam vir a se tornar vítimas dessa relação cruel. Nesse norte, se faz necessário o conhecimento das fases do processo de assédio moral, visto que, o mesmo muda ao longo do tempo. Esse conhecimento permite o diagnóstico do assédio moral em sua fase inicial permitindo a prevenção do mesmo.

Dessa mesma forma, a distinção que a doutrina faz quanto aos tipos de assédio moral e os sujeitos dessa relação, se faz necessário para que cada vez mais se possa optar pela prevenção do mesmo dentro do ambiente de trabalho. Cabe frisar que, quanto mais se souber

sobre o tema em questão, mais possibilidades se têm de identificá-lo e tomar as medidas que impeçam sua proliferação.

Ficou demonstrado que o assédio moral no ambiente de trabalho por violar o princípio fundamental do ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana, merece tutela jurídica. A pessoa que sofre humilhações, discriminações, é perseguida ou desprezada, não tem a sua dignidade garantida. Contudo, mesmo não existindo legislação federal específica sobre o assunto, o tema não se encontra totalmente desprotegido.

A Constituição Federal de 1988 traz em seu texto a proteção da dignidade da pessoa humana, assim como assegura o meio ambiente sadio, nele incluído o do trabalho, e ainda, protege a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem e o patrimônio moral e material, com possibilidade de ressarcimento do dano moral.

Outrossim, a CLT prevê as possibilidades para a extinção contratual indireta, que pode ser pleiteada pela vítima da humilhação moral. Essa possibilidade deve ser baseada no descumprimento das obrigações por parte do empregador. Contudo, esse tema é abordado de forma superficial pela CLT, o ideal seria uma nova redação do artigo, incluindo o assédio moral como uma das hipóteses para despedida indireta.

Nesse mesmo sentido, encontram-se legislações estaduais e municipais com o intuito de regular a prática do assédio moral nas dependências da Administração Pública. No entanto, cabe ainda ressaltar que toda essa iniciativa de regulação se encontra defasada, na medida em que deixa de fora algumas das modalidades de assédio moral. É preciso que toda regulação proposta inclua todas as modalidades de assédio moral para que os problemas de visibilidade jurídica, surgidos a partir dessa defasagem, possam ser solucionados.

Não há que se negar que o assédio moral gera graves consequências na saúde do trabalhador, vítima dessa relação. As consequências não se limitam aos aspectos psíquicos, sendo observado a existência de vários distúrbios psicossomáticos. Com isso, conclui-se que a família daquele que é vítima do assédio moral, também sofre grandes consequências, uma vez que, o empregado tem sua autoestima abalada, sendo conduzido ao uso de drogas, especialmente álcool, acarretando danos na relação familiar.

A respeito das consequências sofridas pela empresa, local onde ocorre a humilhação moral, enquanto esta não agir na prevenção e combate desse mal, ela sempre será a mais prejudicada, se considerado que as consequências que recaem sobre a empresa só tendem a comprometer sua própria atividade. No entanto, o interesse pela prevenção deve ser, primordialmente, do próprio empregador.

Sendo assim, o presente estudo não tem o objetivo de esgotar o tema, mas, tão somente, inculcar na mente daqueles que o lerem, a semente da reflexão, a fim de que menos pessoas se tornem vítimas dessa relação por falta de informação, causando danos não só à sua saúde, mas também à sua vida em geral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.

AMERICANA, Lei nº 3.671, de 07 de Junho de 2002, que “**Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.**”. Disponível em: < <https://cm-americana.jusbrasil.com.br/legislacao/256199/lei-3671-02> >. Acesso em: 25 jul. 2021.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL, Conselho Federal de Medicina. Resolução nº 1.488, de 06 de Março de 1998 que “**Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador**”. Diário Oficial da União 06 mar. 1998, Seção I, p. 150. Disponível em: < http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm >. Acesso em: 29 ago. 2021.

____ Projeto de Lei nº 4.591/2001, que “**Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.**”. Data de Apresentação: 03 Maio 2001. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115> >. Acesso em: 25 jul. 2021.

____ Projeto de Lei nº 4.742/2001 que “**Introduz o art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.**”. Data de apresentação: 23 Maio 2001. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692> >. Acesso em: 25 jul. 2021.

____ Projeto de Lei nº 6.757/2010, que “**Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre Coação Moral.**”. Data de Apresentação: 05 Fevereiro 2010. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837> >.

Acesso em: 25 jul. 2021.

____ Projeto de Lei nº 7.461/2017, que “**Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para tipificar o Assédio Moral.**”. Data de Apresentação: 24 de Abril de 2017. Disponível em: < https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1555044 >. Acesso em: 25 jul. 2021.

____ *Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel*. 32. ed. São Paulo: Rideel, 2021.

CASCAVEL, Lei nº 3.243, de 15 de Maio de 2001, que “**Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de Assédio Moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, por servidores ou Funcionários Públicos Municipais Efetivos ou Nomeados para Cargos de Confiança**”. Disponível em: < <https://cm-cascavel.jusbrasil.com.br/legislacao/848849/lei-3243-01#art-6> >. Acesso em: 25 jul. 2021.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O Direito do Trabalho e o assédio moral**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 638, 7 abr. 2005. Disponível em: < <http://jus.com.br/revista/texto/6457> >. Acesso em: 29 ago. 2021.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral Nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2004.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral – Breves Notas**. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n.1, p. 34-45, jan. 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: Revista da Amatra II, p.34-50, Dezembro de 2003 (a).

____ **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003 (b).

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

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LORENZ, Konrad. *Sobre la agresión: el pretendido mal*. 2. ed. Madrid: Siglo XXI, 1963.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, a. 21, n. 242, p. 7-21, fev. 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr, São Paulo, v.70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

RIO DE JANEIRO, Lei nº 3.921, de 23 de Agosto de 2002, que “**Veda o Assédio Moral no Trabalho, no âmbito dos Órgãos, Repartições ou entidades da Administração Centralizada, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive Concessionárias e Permissionárias de serviços estaduais de Utilidade ou Interesse Público, e dá outras providências**”. Disponível em: < http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/lei_3921_23082002.htm >. Acesso em: 25 jul. 2021.

SÃO PAULO, Lei nº 13.288, de 10 de Janeiro de 2002, que “**Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais**”. Disponível em: < <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002/detalhe> >. Acesso em: 25 jul. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.



FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS ALVES FORTES

Acadêmico (a): **Lucas Miranda Pereira**

Título da Monografia: **Assédio Moral na relação de Trabalho**

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro que o conteúdo do Trabalho de Conclusão de Curso por mim elaborado e defendido junto à Banca Examinadora não contém partes que configuram plágio parcial ou total, cuja autoria não pertença exclusivamente a mim. Assim, sendo, está a Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes, eximida de quaisquer responsabilidades inerentes a direitos autorais de terceiros sobre o trabalho ora defendido, responsabilizando-me pelo seu inteiro teor e pela veracidade das declarações ora prestadas.

Além Paraíba, ____ de Dezembro de 2021.

Lucas Miranda Pereira