

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO EM
MBA – GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL**

DANIELA TEZZA CANEVER

**ASSÉDIO MORAL: CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE MENTAL
DO TRABALHADOR**

CRICIÚMA

2017

DANIELA TEZZA CANEVER

**ASSÉDIO MORAL: CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE MENTAL
DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada à Diretoria de Pós-graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense- UNESC, para a obtenção do título de especialista em MBA – Gestão do Desenvolvimento Humano e Organizacional da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof^a. Dra. Edla Maria Silveira Luz

CRICIÚMA

2017

AGRADECIMENTOS

Ao concluir esta especialização realizo mais uma etapa de crescimento em minha vida profissional.

Sendo assim, neste momento de imensa alegria, gostaria de agradecer a Deus pela força e discernimento.

Agradecer também as pessoas que fizeram parte de minha vida e deste trabalho.

A meus pais, Luiz Antonio e Regina Vitória, pelo apoio e incentivo.

Aos meus avós, Antonio Canever (in memorian) e Ilva Maria B. Canever, pelo amor incondicional.

As colegas Janaina e Renata pelo companheirismo das viagens, das conversas e dos trabalhos em grupo.

À minha orientadora, Profa. Dra. Edla Maria Silveira Luz, por me acompanhar neste trabalho e ser fonte de inspiração para minha vida acadêmica.

A todos que, direta ou indiretamente, me apoiaram nesta trajetória.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

STF – Supremo Tribunal Federal

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
1.1 PROBLEMA	6
1.2 OBJETIVOS	6
1.2.1 Objetivo Geral	6
1.2.2 Objetivos Específicos	6
1.3 JUSTIFICATIVA	6
2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	8
2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES	8
2.2 BREVE HISTÓRICO	12
2.3 LEGISLAÇÃO	14
2.4 O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL	18
2.5 PREVENÇÃO	20
3 SAUDE MENTAL NO TRABALHO X ASSÉDIO MORAL	23
3.1 CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR	23
3.2 VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS NO TRABALHO	24
3.3 ATESTADO CONTRA A DIGNIDADE HUMANA	26
3.4 RELAÇÕES INTERPESSOAIS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	27
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	29
4.1 TIPO DE PESQUISA	29
4.2 ABORDAGEM METODOLÓGICA	31
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	32
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	38
APÊNDICES	43
APÊNDICE A - LEI Nº 13288 DE 10 DE JANEIRO DE 2002	44
APÊNDICE B - LEI MUNICIPAL Nº 1078/2001	46

1 INTRODUÇÃO

Práticas hostis, que causam vergonha e humilham, podem fazer parte do cotidiano de muitos trabalhadores, e essa repetição de comportamentos, do chefe ao seu subordinado, seja entre pares ou de um trabalhador hierarquicamente abaixo sob outro acima, caracterizam o assédio moral. É o que assinala Hirigoyen (2009).

Segundo a Organización Mundial e La Salud (Organização Mundial de Saúde) desde 2004, já alertava que o assédio moral tem potencial para causar ou contribuir para o aparecimento de muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais.

Fatos como estes podem gerar consequências e desdobramentos no mundo jurídico, já que na atualidade, é cada vez mais presente na Justiça do Trabalho processos que envolvem o assédio moral, como cita a página da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) dedicada a tratar do tema através do “Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito”. No que tange a legislação acerca do tema, ainda podemos citar a carta magna, Constituição Federal (1988), o Código Civil (2002) e a Consolidação das Leis do Trabalho (1943).

Desta forma, o presente trabalho tem como objetivo versar sobre o assédio moral, apresentando as denominações, conceitos, características, tipos e a legislação vigente, bem como as possíveis consequências para a saúde mental do trabalhador.

Partindo do pressuposto de que quanto mais informação e conhecimento os indivíduos obtiverem, mais oportunidades terão de identificar o assédio moral, podendo o assediado lutar contra o assediador, seja no próprio ambiente de trabalho (propondo mudanças), ou juridicamente, conhecendo os direitos assegurados em lei para desvencilhar-se de tais situações.

Frisamos que este trabalho tem ainda como objetivos aprofundar e disseminar novas discussões e reflexões sobre o assunto.

1.1 PROBLEMA

Quais as possíveis consequências do assédio moral para a saúde mental do trabalhador?

1.2 OBJETIVOS

Neste tópico serão apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos. De acordo com Gil (2008, p.111) “os objetivos são pontos de partida que indicam uma direção a seguir, mas, na maioria dos casos, não possibilitam que se parta para a investigação”. Desta forma os objetivos “precisam ser definidos, esclarecidos e delimitados”.

1.2.1 Objetivo Geral

Investigar quais as consequências do assédio moral para a saúde mental do trabalhador.

1.2.2 Objetivos Específicos

Descrever através de pesquisa bibliográfica conceitos e definições de assédio moral;

Pesquisar registros de transtornos mentais por consequência de assédio moral;

Elencar as possíveis consequências do assédio moral na saúde mental do trabalhador.

1.3 JUSTIFICATIVA

O assédio moral ganhou destaque nos últimos anos no mundo. “O problema não é recente e está presente desde os primórdios da humanidade. Contudo é considerado um fenômeno novo sob o ponto de vista de sua visibilidade” (LIMA, 2011, p.01).

Para a autora o aspecto torturante das relações de trabalho começou a surgir a partir do século XX, no pós-guerra de 1945, nas mentes e consciências para protestar pela proteção essencial e fundamental do trabalhador, que vai mais além da proteção ao valor físico ou social.

No Brasil o fenômeno passou a ser encarado e debatido com maior ênfase a partir do ano 2000, já atrelado à saúde mental e ao trabalho.

Assim este trabalho é importante na medida em que põe em cena o assédio moral, algo desconhecido ou encarado com normalidade por muitos, além de demonstrar as possíveis consequências para a saúde mental do trabalhador e para que muitos gestores repensem sua conduta, pois muitas vezes 'sem se dar conta', acabam assediando moralmente seus trabalhadores, provocando danos que muitas vezes afetam tanto a saúde física como a mental.

Além disso, o assédio moral também causa prejuízos às organizações, que são o custo quanto ao absenteísmo, queda da produtividade e a rotatividade da mão de obra (LIMA, 2011).

Desta forma espera-se contribuir para a discussão do assédio moral, além de ampliar o arcabouço teórico na temática sobre as possíveis consequências para a saúde mental do trabalhador.

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A questão do assédio moral no trabalho é complexa, sendo que para seu entendimento é necessário adentrar em uma série de conceitos que serão expostos a seguir.

2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Seria alentador abordar o trabalho como meio de vida e de conquista da dignidade humana, podendo divisar o alívio do esforço/sofrimento no trabalho em face dos avanços tecnológicos e do conhecimento científico na história da humanidade.

Contudo, o que se constata no mundo real do trabalho é um distanciamento crescente entre práticas organizacionais e direitos sociais conquistados. É o paradoxo que encerra o trabalho contemporâneo: sua combinação com precarização social, com adoecimento dos indivíduos e destruição ambiental (FRANCO,et.al.2010).

Cabe-nos então, abordar algumas conceituações do assédio moral no trabalho, afim de que possamos refletir e compreender que o sofrimento no trabalho além de crescente, acarreta em práticas precárias no ambiente de trabalho, afetando as questões de direito do trabalhador, incluindo o princípio da dignidade humana.

Soares (2012), destaca que o assédio moral no trabalho é um problema organizacional que, nas últimas décadas, tem tomado proporções importantes nas organizações contemporâneas e tornou-se um tópico essencial para a saúde dos trabalhadores.

Nesse sentido, o assédio moral é conceituado pela psiquiatra francesa Hirigoyen como:

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 e degradar o ambiente de trabalho. (2009, p.65)

Leymann (1996) define o assédio moral como sendo uma sucessão de proposições e gestos hostis que isoladamente podem parecer insignificantes, mas

cuja repetição constante provoca efeitos perniciosos. Nesta definição, podemos observar uma característica importante do assédio moral, isto é, quando analisamos separadamente cada um dos gestos que o compõem, corremos o risco de banalizar esta forma de violência, pois, se cada gesto pode nos parecer inofensivo, a sinergia e os resultados da combinação repetida destes gestos vão produzir efeitos destruidores que acabam por “quebrar” psicologicamente a pessoa que foi o alvo do assédio.

Seria o ataque ao brio, à vergonha de determinada pessoa. Para o direito, significa constranger a pessoa no ambiente de trabalho com o intuito de perversidade, desbancá-la, minar sua autoestima, atentando-se contra sua dignidade e personalidade, para que a vítima venha a se sentir tão mal a ponto de querer desistir do seu emprego. Além disso, os ataques do agressor são contínuos (TERCIOTI, 2013 p.17).

As definições do assédio moral vão enfatizar alguns aspectos que diferenciam esta forma de violência de outras como um processo dinâmico que se desenvolve no tempo e no qual a frequência e a duração assumem papel importante. Desta forma, eventos isolados ou um só gesto geralmente não são considerados como assédio moral. Todavia, esse critério deve ser observado com certo cuidado (SOARES, 2012).

Ainda nesse viés, Lima vai conceituar assédio moral como:

[...] o cerco que visa à conquista física, através de pressão, com uma determinada finalidade. Pode-se configurar pelo exemplo clássico de estratégia militar de assediar (cercar), fortificações ou cidades para dominá-las. Nele se encontra a ideia de sufocação expressa no inglês corresponde ao mobbing, (ato de cercar), e bullying, (ato de intimidar), em francês, harcèlement, (pressão sufocante) e em espanhol, acoso (ato de acossar) (2011 p.5-6).

O assédio moral não inclui a intencionalidade, pois o assediador nem sempre tem a intenção de assediar, mas, com ou sem intenção, essa violência pode existir e causar dano. Para as organizações, as consequências do assédio moral são desastrosas em termos de eficiência e eficácia organizacionais, produtividade e lucratividade de várias maneiras: a princípio, com a perda de tempo, pois enquanto se assedia não se trabalha.

Hirigoyen (2009) considera assédio em um local de trabalho:

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 (2009, p.65).

Ora, em estreito resumo o que a autora se refere é que diversas condutas podem caracterizar o assédio moral, desde que tragam dano ao sujeito e prejudiquem o ambiente de trabalho.

Digno de nota ainda que, para Brasil (2015, p.10), o assédio moral pode ser definido como:

Uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Nestes contextos apresentados, dois fenômenos fazem parte da guerra psicológica no local de trabalho, de acordo com Hirigoyen (2009, p.66):

O abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; A manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores.

Neste caso, o assédio inicia como algo “não ofensivo” e alastra-se insidiosamente. Muitas vezes os indivíduos agredidos tentam não demonstrar que estão ofendidos. Depois essas investidas perversas vão aumentando e a vítima é coagida, colocada em situações humilhantes e mortificadoras durante longos períodos de tempo, na maioria das vezes.

Cabe salientar que, diretamente pelas agressões, o indivíduo não morre, mas perde a sua essência. As consequências são diversas como, por exemplo: exaustão, sentimento de humilhação e depressão. E uma vez o cerco iniciado, a engrenagem funciona como uma máquina com potencial para atropelar tudo. É um fenômeno aterrorizante, inumano, não contém emoções nem piedade, conclui Hirigoyen (2009). Ademais, para que uma conduta seja considerada assédio moral, são necessárias algumas características fundamentais, que de acordo com (RISSI, 2013) são:

- **Habitualidade** – as condutas hostis devem ocorrer diversas vezes e por um período temporal determinado. Apenas um ato isolado não caracteriza assédio moral. É necessário identificar a prática persistente e continuada, pois ainda não existe um consenso a respeito do período exato de tempo para que se configure o assédio. Definindo-se com o tempo, o assédio moral não pode ser diagnosticado logo após o primeiro ato perverso.

- **Pessoalidade** – os atos hostis são dirigidos a um indivíduo específico, ou seja, não é todo o grupo que é alvo das hostilidades. A perseguição é pessoal e direcionada.

- **Local** – precisa acontecer no local de trabalho do indivíduo ou decorrer das relações de trabalho. Deve ocorrer entre trabalhadores da mesma empresa ou que a ela se vinculem de maneira direta ou indireta.

- **A intenção de prejudicar** – a finalidade das investidas hostis é depreciar, diminuir os espaços de trabalho do sujeito, fazendo com que ele desligue-se ou demita-se.

Quando esses critérios são preenchidos, o assédio moral está instalado, aterrorizando o sujeito e debilitando-o progressivamente.

Assim sendo, podemos observar ainda que, o assédio pode ocorrer nos diversos níveis hierárquicos na empresa.

Neste sentido, preleciona Hirigoyen (2009) os tipos de assédio:

- **Um colega agride outro colega** – Isto ocorre devido o obstáculo que muitos impõem para conviver com a diferença, geralmente os grupos tentam igualar os indivíduos. Quando uma mulher atua em uma profissão tradicionalmente masculina, muitas vezes não é tarefa fácil ser respeitada. Exemplos disso são: grosserias em forma de 'brincadeiras', gestos contra a moral, desprezo por tudo que ela fala, resistência a levar seu trabalho a sério. Várias empresas permitem que se desenvolva em seu âmago o racismo e o sexismo, mostrando-se incapazes de respeitar os direitos mínimos do trabalhador. Em outras situações o assédio pode eclodir devido um sentimento de inveja em relação a alguém que possui algo que os demais membros do grupo não possuem. Outra possível origem do assédio moral são as inimizades pessoais vindas da história dos indivíduos, na por meio da acirrada competitividade. Os chefes menores, na maioria das vezes reforçam o processo instaurado devido a sua incompetência. Vários responsáveis não possuem

consciência de que suas atribuições envolvem e enredam problemas humanos, chegando a sequer conhecer a dinâmica de uma equipe de trabalho. Ou, quando conhecem e tem consciência dos problemas se amedrontam e não sabem que tipo de intervenção utilizar, o que agrava um assédio, pois quem deveria prestar o ‘socorro’, no caso de assédio entre colegas, é o responsável hierárquico. Além disso, quando não é pela falta de competência é por indiferença ou covardia que os indivíduos tendem a se proteger nos demais, conclui a autora.

- **Um superior é agredido por subordinados** – é uma situação bem mais rara de acontecer. Pode ocorrer quando um trabalhador vem de fora, e que possui uma maneira de trabalhar, um estilo não aprovado pelo grupo, e que não se importe em adaptar-se ou impor-se. Em outros casos pode ser um colega antigo que foi promovido sem que o serviço ou setor tenha emitido um parecer a respeito. Nos dois casos, o grupo em que o novo integrante irá atuar não teve suas opiniões ouvidas o suficiente. Tudo piora quando não é planejado corretamente (HIRIGOYEN, 2009).

- **Um subordinado é agredido por um superior** – A autora francesa destaca ainda que esta é a situação que mais ocorre atualmente, onde o sujeito é levado a acreditar que para manter o emprego deverá consentir com tudo. Muitas empresas permitem que os superiores hierarquicamente comandem os subordinados de modo tirânico ou perverso, por conveniência ou por perceber a situação como algo que não merece importância alguma. Para o subordinado as sequelas são pesadas. Além disso muitos indivíduos para atuarem na organização necessitam degradar, humilhar os demais; ou possuem a necessidade de destruir o outro para existir.

Verifica-se, portanto que, o assédio moral mostra-se como um fenômeno complexo, que precisa cada vez mais ser estudado com o fito da prevenção e de sua redução.

2.2 BREVE HISTÓRICO

O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho, mas a sua manifestação jamais se deu de forma tão contundente como agora, aponta Wagner et al. (2014)

Para Ferreira (2004) a figura do assédio moral não surgiu no campo das relações humanas. Foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, através das pesquisas realizadas por Konrad Lorenz, na década de 1960, cujos resultados evidenciaram o comportamento agressivo do grupo de animais de pequeno porte físico em situações de invasões de território por outros animais. Por meio de intimidações e atitudes agressivas coletivas, o grupo tentava expulsar o invasor solitário. A esse comportamento, o pesquisador denominou *mobbing*.

Em 1972, o pesquisador Peter-Paul Heinemann utilizou os resultados da pesquisa de Lorenz para descrever o estudo do comportamento agressivo de crianças com relação a outras dentro das escolas, publicando a primeira obra sobre o *mobbing* cujo vocábulo inglês significa o verbo maltratar, atacar, perseguir, sitiar, e o substantivo multidão, turba (HIRIGOYEN, 2006, p. 76).

A violência moral nos locais de trabalho tornou-se objeto de estudo primeiramente na Suécia depois na Alemanha, principalmente por mérito de um pesquisador em psicologia do trabalho, que em 1984 identificou pela primeira vez o fenômeno (WAGNER et al., 2014).

Heinz Leymann, doutor em psicologia do trabalho na Alemanha, foi considerado o desbravador de pesquisas sobre as condições do ambiente de trabalho e a saúde. Leymann iniciou seus estudos sobre sofrimento psíquico no trabalho no início de 1980. Em 1993, o pesquisador lançou um livro onde usou os termos, *mobbing* e psicoterror ou terror psicológico no ambiente de trabalho. O resultado de suas pesquisas o motivou a ampliar seus estudos a nível nacional e posteriormente por todos os países de língua alemã (SCHNEIDER E MARANGONI, 2016).

Já em 1998, na França, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar, Marie France Hirigoyen, lança o livro: “Harcèlement Moral: La violence perverse au quotidien”, que foi traduzido para o português com o título: “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”. Esta pesquisadora foi a primeira pessoa que usou o termo “assédio moral”, para falar sobre a violência perversa nas relações de trabalho e no cotidiano familiar, pontua Schneider e Marangoni (2016).

Em 2001, Marie France Hirigoyen em sua obra “Mal-Estar no Trabalho”, diz que este tipo de assédio é uma guerra psicológica, envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física das pessoas (WAGNER ET AL., 2014).

A obra de Marie France Hirigoyen causou impacto, ganhando proporções internacionais, na Europa e fora dela: vários países passaram a produzir leis visando coibir o assédio moral no trabalho, e passou a haver maior conscientização dos trabalhadores, resultante, em grande parte, pela atuação dos sindicatos, a exemplo dos trabalhadores franceses que deflagraram greves para exigir respeito à dignidade contra o assédio moral, a partir da difusão dos estudos de Hirigoyen (FERREIRA, 2004, p. 40; GUEDES, 2003, p. 29).

No Brasil, os debates e estudo se intensificaram com a divulgação da pesquisa realizada pela Doutora Margarida Barreto, “Uma jornada de humilhações”. Esta pesquisa foi o tema de uma dissertação de mestrado em Psicologia Social, defendida em 22/05/2000 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Já o primeiro artigo acadêmico sobre assédio moral no Brasil, foi escrito por Freitas no ano de 2001. Márcia Novaes Guedes, juíza baiana, também é pesquisadora do assédio moral no trabalho e escreveu em 2003, seu livro “Terror Psicológico no Trabalho”, onde afirma que este fenômeno sempre existiu, na vida social, escolar e familiar e sua gravidade pode levar a vítima ao adoecimento ou até mesmo a morte (SCHNEIDER ; MARANGONI, 2016).

Para Wagner et al. (2014), no Brasil atualmente existem alguns projetos de lei em tramitação no âmbito federal, estadual e municipal uma vez que o assédio se torna cada vez mais frequente. Essas manifestações do Legislativo demonstram a disposição evidente de se tentar coibir esses atos, podem levar a morte.

2.3 LEGISLAÇÃO

Segundo Loper (2002), advogado e médico do trabalho, em seu artigo “Assédio moral no trabalho: o ilícito silencioso” admite-se a inexistência de legislação expressa sobre assédio moral.

Nesse viés, Silva (2004) também nos diz que no Brasil ainda não existe uma legislação específica que coíba o assédio moral, no entanto existem muitos projetos de lei tramitando, tanto a nível municipal, estadual e federal, alguns inclusive tentando acrescentar no Código Penal Brasileiro tipificação específica para o assédio moral. Iracemópolis (SP) foi à primeira cidade brasileira a aprovar lei nesse sentido, regulamentada em abril de 2001.

Para a autora, merece destaque a Lei n.º 13.288 (APÊNDICE A), sancionada no município de São Paulo, em 10 de janeiro de 2002, pela então Prefeita Marta Suplicy, já existindo posicionamentos para admitir sua aplicação de maneira subsidiária ao Direito do Trabalho (SILVA, 2004).

Ainda nessa mesma linha Loper (2002) destaca que, no Brasil, especialmente no serviço público, iniciativas se fazem presentes. Por exemplo, no âmbito municipal, leis contra assédio moral já existem.

Destaca-se ainda que no município de Sidrolândia, estado de Mato Grosso do Sul a legislação municipal prevê a questão e remete notável exemplo às demais municipalidades, sendo ela a Lei Municipal Nº 1.078/2001 (APÊNDICE B) que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração municipal e dá outras providências.

Percebe-se que a ausência de normas específicas na área, não justifica nenhuma indiferença judicial quanto ao tema. Quando o Poder Judiciário é provocado neste sentido, a conclusão é a de que se faça justiça, deferindo ao prejudicado o direito de indenização.

Nesse aspecto, concretamente, podemos destacar a legislação utilizada atualmente para embasar os casos de assédio moral citados pelo Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito da UFSC, sendo ela:

A Constituição Federal de 1988 - Em respeito à dignidade do trabalhador, a Constituição Federal, ao estabelecer princípios gerais, e, portanto, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu:

- **Art. 1º**, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana”;
- **Art. 3º**, além de outros objetivos fundamentais, prevê “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária”.
- **Art. 5º** e incisos **V** e **X**, é taxativa ao afirmar que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X – 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”.

- **O Art. 7º** dispõe especificamente sobre “os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais”.

- **O Art. 205º** considera que: “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Entendendo a educação como ponto fundamental para exercer de forma ética o trabalho.

O Código Civil Brasileiro - Conforme dispõem os artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro:

- **Art. 186.** “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

- **Art. 187.** “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

A Consolidação das Leis do Trabalho - A CLT estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes:

- **Art. 482 (CLT)** - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

- e) desídia no desempenho das respectivas funções;

- f) embriaguez habitual ou em serviço;

- g) violação de segredo da empresa;

- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

- i) abandono de emprego;

- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima

defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

• **Art. 483 (CLT)** - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

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

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

Para Loper (2002), o art. 483 da CLT autoriza o trabalhador a postular em juízo indenizações correspondentes às violações do contrato de trabalho, por descumprimento, por parte de seu empregador, podendo, também, acumular

outros pedidos indenitários resultantes da relação de trabalho, tais quais, por exemplo, a indenização a que está obrigado, quer resultante de dano moral (assédio sexual, assédio moral, dano pessoal).

Importante que se observe ainda a possibilidade do trabalhador vítima de assédio moral pedir em juízo, além das verbas rescisórias costumeiras a indenização por dano moral, posta no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, pois o contrato de trabalho não se refere apenas a questões econômicas, mas também diz respeito à imagem, à honra e à saúde sendo que, dignidade e cidadania são pressupostos elementares. Nesse viés, o STF (Superior Tribunal Federal), torna cumuláveis o dano material com o dano moral, relata Loper (2002).

Insta salientar ainda que segundo o Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), o elevado grau de subjetividade e a dificuldade de comprovação do nexo causal (se o assédio levou ao adoecimento) dificultam a formulação de leis e também penalização do assédio moral, pois a lei não deve gerar interpretações dúbias, que podem gerar uma insegurança jurídica. Para fins de prova, nos casos de ações judiciais além do depoimento do assediado, devem ser apresentadas provas materiais e testemunhais do assédio moral.

Por fim é pertinente advertirmos que, conforme pontua o Núcleo de Estudos da UFSC, somente a lei não será suficiente para combater e prevenir as práticas de assédio moral, pois esta é uma violência psicológica, desta forma devendo também o assédio ser coibido e reconhecido pela gestão das organizações a fim de garantir os direitos do trabalhador bem como a saúde da própria organização.

2.4 O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

No Brasil, o assédio moral passou a ser relevante juridicamente desde 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003, p. 675).

Desde a década de 1990, no Brasil, os sucessivos governos não têm buscado resolver os problemas sociais dentro do estrito âmbito estatal, mas consentir com a reativação da sociedade civil reprimida pelo regime militar. A

dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito e quintessência do conjunto de direitos e garantias da pessoa humana, num sentido bastante lato, reclama não pela simples continuidade da vida dos seres humanos, mas prima por uma vida com dignidade, aponta Freire (2008),

De acordo com a autora, as empresas em geral trabalham com metas de produção já estabelecidas, e todo grupo de empregados é responsável pela execução. Na execução do trabalho, geralmente, há uma divisão das atividades, desenvolvida em equipe, com vistas à consecução da finalidade comum que é atingir o cumprimento da meta requerida pelo empregador.

No entendimento de Soboll (2008), apesar de ser um evento habitual no mundo do trabalho desde o início da sociedade, o assédio moral passou a ser visto como importante para a relação entre saúde e trabalho somente a partir da década de 1980 quando entrou na pauta das pesquisas acadêmicas.

Os debates em torno do assédio moral no Brasil se desenvolveram a partir do ano de 2000, de maneira articulada com as discussões sobre saúde mental e trabalho. O aumento no número dos afastamentos por distúrbios psíquicos favoreceu a viabilidade do tema (SOBOLL, 2008).

A autora salienta ainda que:

As estatísticas brasileiras fornecidas pelo INSS em 2002 já sinalizavam que os problemas de saúde mental respondiam por quase 50% dos afastamentos por mais de 15 dias do trabalho, sendo que o principal motivo notificado era a depressão. Em 2002 a OMS já indicava que a depressão seria a segunda principal causa de afastamento do trabalho no mundo. Não obstante seja pela via das descompensações na saúde que o assédio moral tornou-se relevante (SOBOLL, 2008, p.23).

De acordo com Freire (2008), a subordinação jurídica acaba por permitir que o empregado em não raras vezes sofra o assédio moral, principalmente no que tange à sua honra e dignidade, causando graves prejuízos à saúde física e principalmente psíquica do trabalhador, muitos desses prejuízos são definitivos. Os direitos morais dos empregados que são direitos personalíssimos são violados constantemente.

De acordo com Avila (2008, p.6), diante de sua importância e relevância nas relações de trabalho, médicos, psicólogos, administradores, sindicatos, profissionais juslaboralistas, em nível mundial, começam a voltar seus estudos para esse grave fenômeno do assédio moral, demonstrando a preocupação das diversas

áreas do conhecimento, para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação. Entretanto, a discussão ainda é incipiente e necessita ser amplificada, apesar da existência de um número considerável de estudos acerca do tema.

2.5 PREVENÇÃO

De acordo com Brasil (2015), a violência é um dos grandes problemas as sociedades que intervém nas formas de relação de toda a humanidade. A violência esteve e está presente em todas as sociedades. Desde os tempos mais remotos existe uma preocupação do ser humano em compreender a essência da violência enquanto fenômeno, sua natureza e suas origens, com o objetivo de atenuá-la e eliminá-la da convivência social.

A violência não pode ser tratada de forma fatalista, ela faz parte da história da humanidade e da própria condição humana, mas existe sempre um caminho possível em relação à tolerância, ao diálogo, ao reconhecimento e a civilização, uma vez que somos, enquanto cidadãos, ao mesmo tempo sujeitos e objetos desse fenômeno (BRASIL, 2015).

Sobre essa temática Schmidt (2013), juíza do trabalho, nos diz que a prevenção mais necessária é sobre a saúde do trabalhador, pois o assédio moral constitui um perigo para esta. A magistrada ainda diz que, no Brasil, a CLT ainda não pontua dispositivos específicos para a prevenção do assédio moral, pois foi elaborada em uma época onde a preocupação com o empregado era apenas com o aspecto de sua integridade física. Desta forma, suas normas não alcançam a proteção da integridade psicológica ou moral do trabalhador. Mas, de acordo com a juíza do trabalho, uma Convenção Coletiva de Trabalho, por exemplo, poderia estabelecer para o empregador a obrigação de prevenção do assédio moral, inclusive com sanções ao agressor.

Para Brasil 2015, as ações de prevenção das violências institucionais, como o assédio moral, passam por ações coletivas e solidárias.

Abaixo, citamos algumas medidas preventivas, de acordo com Brasil (2015, p.17-18):

- Criação de um clima social com uma atmosfera aberta e respeitosa, com tolerância à diversidade, em que a existência de frustração e o atrito são

aceitos, mas também propriamente administrados;

- Garantia que os estilos de liderança e as práticas administrativas na organização são aplicadas a todos os funcionários de forma igual, garantindo tratamento justo e com respeito, e que a sensibilidade para as necessidades pessoais e a vulnerabilidades são levadas em conta.

- Garantia de que os gestores tenham acesso às ações educativas para administrar conflitos;

- Criação de ambientes profissionais com metas, regras e responsabilidades claras e nítidas;

- Criação e manutenção de cultura organizacional em que o assédio moral e os maus-tratos aos servidores não são tolerados

Assim, as principais estratégias de prevenção passam pelos dispositivos de gestão compartilhada, diálogo, solidariedade e horizontalidade (BRASIL, 2015, p.18).

Também é válido destacar as medidas de prevenção do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal:

- Formar e informar servidores (as), empregados(as) e estagiários(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;

- Garantir a participação efetiva dos(as) servidores(as) e empregados(as) terceirizados(as) na gestão do órgão público e da empresa, ampliando sua autonomia;

- Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as);

- Introduzir no código de ética do servidor ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;

- Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;

- Avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa;

- Atentar para as mudanças de comportamento de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as).

Servidores(as) públicos(as), empregados(as) e estagiários(as):

- anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc;
- evitar conversar sozinho com o agressor(a);
- denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas ao órgão de pessoal do Senado Federal ou da empresa prestadora de serviços, bem como Ministério Público do Trabalho, Sindicatos, Delegacia Regional do Trabalho, etc;
- solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada;
- dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- buscar apoio com familiares e amigos;
- evitar sentimentos de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico para aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde (PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA DO SENADO FEDERAL).

O desafio institucional de evitar a violência no trabalho encontra-se em estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do trabalhador e o respeito à diversidade, objetivando a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2015, p.18).

Aos gestores compete promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre a equipe e que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos. Os trabalhadores também podem assumir atitudes que contribuam para evitar a violência, buscando informações sobre o assédio moral e a violência no trabalho e resolvendo os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador (BRASIL, 2015, p.19).

3 SAUDE MENTAL NO TRABALHO X ASSÉDIO MORAL

3.1 CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Dejours (1992) afirma que executar uma tarefa sem envolvimento material ou afetivo exige esforço de vontade que em outras circunstâncias é suportado pelo jogo da motivação e do desejo. A vivência depressiva em relação ao trabalho e a si mesmo alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de esclerose mental, de paralisia da fantasia e da imaginação; na verdade, marca de alguma forma o triunfo do condicionamento em relação ao comportamento produtivo e criativo. Para esse pensador, no que diz respeito à relação do homem com o conteúdo significativo do trabalho, é possível considerar, esquematicamente, dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo, pode-se assim dizer, em relação ao objeto. Quando o progresso e o avanço dessa relação são bloqueados por algum motivo ou circunstância, observa-se a incidência do sofrimento.

O trabalho, não só como uma condição externa, pode propiciar sofrimento insuperável para o ego, empobrecendo-o e restringindo sua ação a mecanismos defensivos repetitivos e ineficazes, não lhe possibilitando aferir, de acordo com suas atividades, a satisfação de determinadas pulsões, que, não satisfeitas, tensionariam o aparelho psíquico, gerando angústia, estados depressivos, ansiedade, medos inespecíficos, sintomas somáticos, como sinais marcantes de sofrimento mental, com o agravante de que um ego debilitado e frágil não consegue diferenciar, pela sua condição, a origem de seu sofrimento (HELOANI,2003).

Segundo Darcanchy, (2006), dentro de uma empresa, aquele que detém o poder, pelos mais variados motivos expõe seus subordinados, ou uma vítima em particular, a situações cada vez mais estressantes, humilhantes ou constrangedoras, durante o seu período de trabalho. A ação ocorre de maneira repetitiva e prolongada, como a aranha que tece uma teia para aprisionar sua vítima até deixá-la imóvel. O assédio moral degrada o indivíduo, minando a sua autoestima e condições físicas e psicológicas para o trabalho. A vítima escolhida é estigmatizada pelo seu agressor que age para que ela passe a ser vista como culpada pelos seus "erros, incapacidade, incompetência, falta de sociabilidade, depressão, alterações de

ânimo" e outros comportamentos, até que fique desacreditada e isolada dos demais.

O assédio moral, para a autora, é como uma guerra de nervos travada no interior das empresas. Dependente do trabalho para as suas satisfações morais, sociais, afetivas, psicológicas e materiais, inúmeras pessoas veem-se à mercê de ditadores, que dificultam ou até mesmo impossibilitam-no de exercer o seu direito de trabalhar e de viver de forma saudável. Assim, gradativamente, desaparece o equilíbrio físico e psíquico do indivíduo, sem que o veneno que o desencadeou seja visto. Sabe-se, hoje, que a autoestima é um dos pontos de partida para que o homem seja engajado na vida como pessoa e cidadão, mas submetido a humilhação constante no trabalho sua saúde corre risco e começa a corroer-se pela baixa autoestima, pelas práticas perversas das relações sociais, como as do trabalho (Darcanchy, 2006).

Aos poucos, Darcanchy, destaca que o indivíduo vai perdendo suas forças e luta para manter-se, mas, em geral, a pressão é tanta que os erros, as doenças físicas e emocionais passam a atingi-lo. Suas relações pessoais são afetadas. Após cada doença o assédio moral se acirra como numa cena de terror. Muitas vezes, quando volta, depois de um afastamento, encontra outro em sua função, ficando até sem lugar para ficar. Outras vezes, o agressor não lhe dá mais trabalhos para que sinta a sua inutilidade. Os colegas têm medo de aproximar-se e serem retaliados, por isso aquele que é agredido fica sozinho. Agressivos, apáticos, negligentes, preguiçosos, lerdos são rótulos comuns nesse tipo de fenômeno. Com sua autoestima abalada, as drogas legais ou não (como o álcool) passam a fazer parte de sua vida e a derrocada é rápida e muitas vezes sem chance de recuperação. Mas, como estabelecer um nexo causal entre o assédio moral e as doenças físicas e psíquicas dos trabalhadores, finaliza Darcanchy (2006).

3.2 VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS NO TRABALHO

São inúmeras e diversificadas as exigências e as consequências do trabalho intenso e sobre os trabalhadores. Em relação à intensificação do trabalho, podemos acrescentar as pressões (de diferentes ordens) por resultados e por mudanças comportamentais, o surgimento de competição, a precarização do trabalho, a fragilização, o sofrimento psíquico e o adoecimento dos trabalhadores. O contexto produtivo, parece se constituir num cenário propício para a ocorrência de

violência psicológica e possui semelhanças com alguns aspectos organizacionais destacados como contribuintes para a violência no trabalho, tanto física, quanto psicológica (AGÊNCIA EUROPEIA PARA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO, 2002).

A intensidade e a sobrecarga de trabalho, tarefas mal distribuídas, competição por promoções, condições de trabalho inadequadas, pressão temporal, tarefas monótonas, inadequação e/ou falta de treinamentos, excessivo foco na satisfação do cliente, dentre outros aspectos, estão condicionados a uma violência psicológica relacionada ao trabalho (PAOLI, 2000; SOARES, 2006).

Algumas destas disfunções estão presentes em organizações “acometidas” por “patologia organizacional”, conforme destacado por Jackson Filho (2004). Tal expressão foi usada por F. Daniellou para caracterizar organizações onde prevalecem modos de organização do trabalho que favorecem o adoecimento e o sofrimento. Destaca-se que os níveis intermediários e superiores na hierarquia organizacional também sofrem na medida em que, inseridos num contexto contraditório e com poucas margens de manobra, são levados a exercerem diferentes tipos de pressões sobre os demais trabalhadores (JACKSON FILHO, 2004).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), são considerados violência no trabalho ações, incidentes e comportamentos, que não podem ser avaliados como condutas razoáveis, dentre as quais estão: atacar, prejudicar, degradar ou ferir a pessoa no seu espaço de trabalho – ou em seu trajeto – (KHALEF, 2003).

O parecer da Comissão Europeia define de forma mais ampla e precisa a violência neste contexto:

A violência pode definir-se, nas relações entre duas pessoas ou mais, como uma forma de comportamento negativo ou de ação caracterizada pela agressividade, umas vezes repetida, outras vezes pontual, que produz danos para a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho. A agressividade pode manifestar-se quer por simples atitude corporal, como uma atitude de provocação, desprezo ou sarcasmo perante outra pessoa, quer por uma efetiva ação violenta, de tipo físico ou verbal. A violência manifesta-se de múltiplas formas como, por exemplo, agressão física, injúrias verbais, prepotência (*bullying*), perseguição coletiva (*mobbing*), assédio sexual, discriminação em razão da religião, raça, deficiência, sexo ou, em todo o caso, da diferença, podendo ser praticada tanto por pessoas estranhas ao ambiente de trabalho como por elementos do próprio ambiente de trabalho (UNIÃO EUROPEIA, 2001).

Como pode ser percebido, nesta definição é dada maior ênfase aos aspectos característicos da violência psicológica. Como destacado por Cavalcanti (2005), está se caracteriza como uma “agressão emocional”. Segundo ela, muitas vezes tão ou mais prejudicial que a violência física, caracteriza-se por ameaças, rejeição, depreciação, discriminação, humilhação, desrespeito ou mesmo punições exageradas. Mesmo não sendo formas físicas de agressão, “deixam marcas” difíceis de serem apagadas. No mundo atual, de mudanças culturais e de busca pelo respeito à diversidade e à diferença, uma maior importância tem sido dada a este tipo de violência no ambiente organizacional.

Nesta perspectiva, as causas da violência são analisadas, muitas vezes, como originadas de uma combinação de fatores individuais e sociais. Relacionam-se, assim, a comportamentos individuais e às condições do trabalho, bem como ao modo como ocorrem as interações sociais no contexto produtivo: interações entre colegas de trabalho, entre clientes e trabalhadores e entre estes últimos e os gestores (DI-MARTINO, 2000).

3.3 ATESTADO CONTRA A DIGNIDADE HUMANA

O princípio da dignidade humana constitui-se princípio determinante para os direitos fundamentais, é pressuposto de legitimidade do próprio ordenamento jurídico, como ensina Sarlet: [...] a dignidade humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental que “atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais”, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões (ou gerações, se assim preferirmos). Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á lhe negando a própria dignidade (SARLET 2002, p. 89-90).

Sendo a dignidade da pessoa humana qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, no âmbito laboral. Romita (2007, p. 268) defende que, por ter a Constituição Federal elevado à dignidade humana à categoria de valor supremo e fundamento de todo o ordenamento jurídico, é fácil atribuir aos direitos sociais características de manifestação dos direitos fundamentais de liberdade e de igualdade material, pois são encarados como direitos à prestação não só jurídica

como também fática, cujos objetivos são os de assegurar ao trabalhador proteção contra necessidades de ordem material e existência digna. Sendo assim, há que se atribuir a máxima eficácia (jurídica e social) aos direitos sociais, a fim de se obter a realização prática do valor supremo da dignidade da pessoa humana.

Nascimento (2002) observa que o direito ao trabalho transcende o campo das relações econômicas laborais; trata da dignidade do trabalhador, sujeito do qual emana a força do trabalho, de valores indisponíveis, entre os quais aqueles pertencentes à esfera da personalidade. Resta claro que o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana rege as relações de trabalho. Portanto, certo é que o assédio moral no ambiente de trabalho, por violar tal princípio constitucional, merece tutela jurídica, pois, conforme ensina José Felipe Ledur (1998, p. 97), quando a pessoa é humilhada, discriminada, perseguida ou desprezada, a dignidade não lhe está sendo garantida.

Os direitos morais, por sua vez, são vislumbrados quando se toma a pessoa como ser social, em suas relações sociais, diz respeito à conceituação da pessoa perante a coletividade, bem como o conceito que ela própria tem de si. Destacam-se o direito à identidade, direito à honra, direito ao respeito, à dignidade, ao decoro pessoal e o direito às criações intelectuais (BITTAR, 2001, p. 40).

Os direitos de personalidade são, pois, direitos essenciais da pessoa humana. O processo de assédio moral atinge a dignidade do trabalhador. Por meio de tratamento humilhante e degradante, com perseguições perpetradas das formas mais diversas possíveis, reiteradamente, o assediador busca aniquilar a autoestima da vítima, atingindo seus direitos de personalidade, como a honra, o bom nome, a intimidade, o pleno desenvolvimento de sua personalidade e liberdade de expressão. A vítima paulatinamente vai perdendo sua autodeterminação, não tendo mais forças para reagir, levando-a, normalmente, a afastar-se do trabalho (SILVA, 2007).

3.4 RELAÇÕES INTERPESSOAIS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A valorização do trabalho é um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira democrática. Reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua

inserção familiar e social.

A Constituição não quer deixar dúvidas, pois conhece, há séculos, os olhos e ouvidos excludentes das elites políticas, econômicas e sociais brasileiras: o trabalho traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social. A demonstração normativa das determinações constitucionais é bastante transparente. Já em seu “Preâmbulo”, a Constituição dispõe-se a [...] instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias [...].

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Todas as ciências caracterizam-se pelo uso de métodos científicos, sem o emprego destes não há ciência (MARCONI; LAKATOS, 2005).

Desta forma, compreendemos a importância da utilização do método em pesquisa, e podemos apontar que:

O método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista (MARCONI; LAKATOS, 2005, p.83).

Caracterizando-se como peça fundamental, é o método que possibilita a obtenção dos objetivos traçados.

4.1 TIPO DE PESQUISA

Esta pesquisa estrutura-se como exploratória, caracterizando-se como qualitativa-descritiva e empregando o procedimento de pesquisa em estudos bibliográficos e documentais.

Assim sendo, podemos definir pesquisa como: “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos” (GIL, 2008, p.17).

As pesquisas exploratórias são:

Investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos (MARCONI; LAKATOS, 2005, p.190).

No que diz respeito à pesquisa qualitativa González Rey (2005, p.24), nos diz que a definição da pesquisa qualitativa na “não é uma questão instrumental, nem tampouco uma questão definida pelo tipo de dados que devem ser incluídos, mas que se define essencialmente pelos processos implicados na construção do conhecimento, pela forma de se produzir o conhecimento”. Porém além de ser um estudo qualitativo, este também se caracteriza por ser ‘qualitativo e descritivo’, ou seja se propõe a descrever os dados e fatos encontrados ao longo do estudo.

Já a pesquisa bibliográfica, segundo Gil (2008, p.44) “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

A principal vantagem em se fazer uma pesquisa bibliográfica, segundo (GIL, 2008, p.45) reside no fato de:

Permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados dispersos pelo espaço.

Entende-se pesquisa como um processo no qual o pesquisador tem “uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente”, pois realiza uma atividade de aproximações sucessivas da realidade, sendo que esta apresenta “uma carga histórica” e reflete posições frente à realidade (MINAYO, 1994, p.23).

Desse modo, o conhecimento da realidade não é apenas a simples transposição dessa realidade para o pensamento, pelo contrário, consiste na reflexão crítica que se dá a partir de um conhecimento acumulado e que irá gerar uma síntese, o concreto pensado (QUIROGA, 1991).

Em relação à pesquisa documental, Gil destaca que:

Assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos de pesquisa (GIL, 2008, p.45).

É possível afirmar que para a realização de uma pesquisa bibliográfica é imprescindível seguir por caminhos não aleatórios, uma vez que esse tipo de pesquisa requer alto grau de vigilância epistemológica, de observação e de cuidado na escolha e no encaminhamento dos procedimentos metodológicos. Estes, por sua vez, necessitam de critérios claros e bem definidos que são constantemente avaliados e redefinidos à medida que se constrói a busca por soluções ao objeto de estudo proposto (LIMA & MIOTO, 2007).

Ao tratar da pesquisa bibliográfica, as autoras ainda relatam que é importante destacar que ela é sempre realizada para fundamentar teoricamente o

objeto de estudo, contribuindo com elementos que subsidiam a análise futura dos dados obtidos. Portanto, difere da revisão bibliográfica uma vez que vai além da simples observação de dados contidos nas fontes pesquisadas, pois imprime sobre eles a teoria, a compreensão crítica do significado neles existente.

É um movimento incansável de apreensão dos objetivos, de observância das etapas, de leitura, de questionamentos e de interlocução crítica com o material bibliográfico que permite, por sua vez, um leque de possibilidades na apreensão das múltiplas questões que envolvem o objeto de estudo.

Reafirma-se a pesquisa bibliográfica como um procedimento metodológico importante na produção do conhecimento científico capaz de gerar, especialmente em temas pouco explorados, a postulação de hipóteses ou interpretações que servirão de ponto de partida para outras pesquisas (LIMA & MIOTO,2007).

4.2 ABORDAGEM METODOLÓGICA

A abordagem metodológica que será utilizada é a qualitativa, e para González Rey (2005, p.24):

A definição de uma 'epistemologia qualitativa', expressão que pode parecer redundante perante o fato de que toda epistemologia como construção dos processos do conhecimento é qualitativa, demanda significação ante a necessidade de especificar epistemologicamente o qualitativo, necessidade compartilhada de forma crescente por diferentes pesquisadores, mas que encontrou um marco explícito entre as opções metodológicas atuais das ciências sociais.

González Rey (2005) ainda propõe que, a epistemologia qualitativa é uma das maneiras de satisfazer as exigências inerentes ao estudo do que é subjetivo, singular no sujeito, parte que o constitui, além de abarcar e abordar as diferentes formas em que a sociedade se constitui.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

O assédio moral no trabalho refere-se a um padrão relacional entre as pessoas no contexto de trabalho. Existem inúmeras definições, cada uma enfatizando determinados aspectos. Entende-se, para este estudo, o assédio moral como aparecendo na forma cronificada de comportamentos hostis e rudes em: [...] um processo grave e extremo de violência psicológica, que acontece de maneira continuada e repetitiva no contexto de trabalho e que produz efeito de humilhação, ofensa e constrangimento (SOBOLL, 2010, p. 40).

Os principais critérios encontrados nas várias definições e que têm sido utilizados para afirmar que uma determinada situação configura o assédio moral no trabalho são: comportamento hostil, aspectos temporais, o assédio como um processo com fases de progressiva gravidade (processo em escalação, efeitos na saúde, diferença de poder e intencionalidade).

Predomina entre os autores pesquisados a consideração do assédio moral no trabalho como um comportamento, qualificando-o de forma negativa. Para deixar claro que não se trata de algo eventual, esporádico, é de consenso entre os autores tratar-se de uma prática recorrente e persistente (GLINA, 2012).

A intencionalidade é mencionada em várias definições, seja a intenção de excluir do trabalho, de levar a pedir demissão ou outras. Para Einarsen e Mikkelsen (2003), a intencionalidade pode ou não estar presente, ou seja, o indivíduo pode sentir-se assediado mesmo quando o assediador não tem intenção de assediá-lo. Assim como Rayner, Hoel e Cooper (2002), entendemos que a intencionalidade, como tal, não pode ser considerada como um elemento essencial para a identificação do assédio moral, visto que pode existir ou não e há dificuldade na sua comprovação.

Tendo em vista que o assédio moral e a violência no trabalho são fenômenos multidimensionais, a prevenção/intervenção deveria ter um enfoque mais amplo, incluindo o indivíduo, o trabalho, atividades em nível organizacional e social. Assim, a melhor resposta seria mais buscar as causas do que os efeitos do assédio moral e da violência no trabalho. Ao invés de buscar uma solução única, adequada a qualquer situação ou problema, a gama completa de causas que geram o assédio moral e a violência no trabalho deveria ser analisada e uma variedade de estratégias de intervenção adotada (DI MARTINO, 2002).

Tehrani (2003) sugere utilizar conselheiros profissionalmente treinados e dentre as técnicas citadas pelo autor, destacam-se: a inquirição, a terapia narrativa, a terapia cognitivo-comportamental, a psicoterapia e os grupos de autoajuda. Pensando especificamente no trabalho da terapia cognitivo-comportamental, um dos aspectos abordados por ela é a discussão a respeito das melhores estratégias de enfrentamento.

Entendem-se como mecanismos cognitivos e comportamentais, em constante transformação e atualização, mobilizados como processo de gerenciamento de exigências internas e externas que são avaliadas como superiores aos recursos do indivíduo (ZAPF; GROSS, 2001). Essas estratégias podem ser centradas no problema ou centradas na emoção.

Os cuidados emocionais visam transmitir aceitação, respeito e compreensão; e apoio; encorajar a exposição dos sentimentos; fornecer orientação e garantir um seguimento adequado. É aconselhável que ocorra também um aconselhamento legal para garantir que os direitos de todos os envolvidos no caso sejam interpretados corretamente caso seja tomada alguma ação legal (INTERNATIONAL COUNCIL OF NURSES, 2007).

Para Cassito et al. (2003), um confidente ou ouvidor, interno ou externo à organização, poderia receber a incumbência de ouvir qualquer pessoa que se considere uma vítima de assédio. O próprio reconhecimento do problema da pessoa é essencial para quebrar a negação que frequentemente encobre a agressão. Permite também que a pessoa clarifique sua experiência, distancie-se da situação e tome iniciativas a fim de parar a agressão.

Ainda, a criação de um grupo de apoio, constituído por pessoas que sofreram assédio moral em diferentes situações, permite o compartilhamento de experiências, a conscientização de que a pessoa não é responsável pelo evento, o reconhecimento da agressão e a modificação de comportamentos.

As principais intervenções no nível organizacional, de acordo com a literatura científica, envolvem rever aspectos da organização do trabalho que favorecem o assédio moral, tais como estrutura hierárquica, critérios de estabelecimento de metas, desenho dos cargos, carga de trabalho, horários de trabalho, conteúdo do trabalho, controle sobre o trabalho, ritmo de trabalho, reconhecimento no trabalho, padrão comunicacional, dimensionamento das equipes e dos métodos de trabalho, definição das funções das empresas, com alto controle e

poder de decisão. Deve-se observar também autonomia no trabalho; redução da quantidade de trabalho monótono e repetitivo; aumento da informação sobre os objetivos organizacionais; aumento da clareza na especificação de funções e tarefas (GLINA, 2012).

Não se pode esquecer, ainda, que o assédio moral no trabalho é fruto de um momento histórico e de um contexto social e econômico definidores da forma de organização do trabalho e do desenho das relações humanas neste contexto. Em última instância, trata-se de uma questão ética e de respeito à dignidade humana.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral, apesar de ser um fenômeno que sempre existiu nas relações humanas, é um assunto que, sobretudo nas relações de trabalho, somente na última década ganhou destaque nas discussões doutrinárias. Diante de sua importância e relevância nas relações de trabalho, médicos, psicólogos, administradores, profissionais juslaboralistas e sindicatos, em nível mundial, começaram a voltar seus estudos para esse grave fenômeno, demonstrando a preocupação das diversas áreas do conhecimento, para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação. No entanto, a discussão sobre o tema ainda é tímida, a despeito da existência do fenômeno em larga escala.

O homem ostenta um direito ao trabalho assegurado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, princípios inscritos também no âmbito nacional como fundamentos da República Federativa do Brasil. No entanto, a conjuntura atual de desvalorização do trabalho humano é marcada pelo estímulo à produção mediante a competitividade. O individualismo exacerbado é valorizado em detrimento do grupo de trabalho. E nesse contexto, o aparecimento do assédio moral encontra substrato fecundo. Práticas de assédio moral são deflagradas através de condutas abusivas que, por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho.

Apesar de a globalização fornecer sinal verde para a ocorrência de assédio moral em nome da competitividade, há que se perceber que a prática do assédio moral só se dá mediante ato de uma ou mais pessoas. Com isso, se está querendo dizer que o assédio moral não é consequência da crise econômica atual, resultante de sistemas perversos, é antes a ação de pessoas perversas que tiram proveito desse sistema. Considerar a violência apenas como uma consequência da organização do trabalho seria correr o risco de livrar os agentes da responsabilidade.

As pessoas relatam situações vividas que poderiam ser classificadas como assédio moral, mas não se dão conta disso; há um desconhecimento geral sobre o assunto. O caminho é a informação. Assédio moral tem que virar assunto cotidiano. Por isso, “é necessário descobrir os caminhos da informação e socializá-la, ter afeto e apoio, conhecer verdadeiramente as causas que nos afetam, submetem e adoecem, visando a uma ação ‘terapêutica’ que as elimine”

(BARRETO, 2006, p. 209).

Na linha da informação, ganha importância o conhecimento das fases do processo de assédio moral. É importante saber que o curso do assédio moral muda ao longo do tempo. Não há uma sequência típica de fatos, mas Hirigoyen (2006, p. 107-138), a partir de seus casos clínicos, observou que o assédio moral se estabelece nos seguintes estágios: a sedução perversa, a comunicação perversa e a violência perversa. Nem sempre essas fases seguem a sequência indicada, tampouco têm elas a mesma duração. No entanto, a importância da identificação das fases reside em que elas fornecem premissas para a identificação do estágio em que se encontra o processo de assédio moral, sendo possível identificá-lo na fase inicial e tomar medidas que impeçam o seu desenvolvimento.

A submissão do trabalhador a práticas humilhantes e degradantes que visam atingir sua a moral, sua a integridade física e psíquica no ambiente de trabalho representa violação à própria dignidade do trabalhador. Com efeito, é a dignidade humana o elemento central atingido pelo assédio moral. Foi demonstrado que o assédio moral no ambiente de trabalho por violar o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, merece tutela jurídica, pois, quando a pessoa é humilhada, discriminada, perseguida ou desprezada, a dignidade não lhe está sendo garantida. Constatou-se que o processo de assédio moral se traduz em verdadeira redução da própria personalidade humana, essencial da pessoa humana, já que bloqueia o desenvolvimento do ser humano, causando afronta direta a sua dignidade.

Os direitos de personalidade são, pois, direitos essenciais da pessoa humana. Por meio de tratamento humilhante e degradante, com perseguições perpetradas das formas as mais diversas possíveis, reiteradamente, o assediador busca aniquilar a autoestima da vítima, atingindo seus direitos de personalidade, como a honra, o bom nome, a intimidade, o pleno desenvolvimento de sua personalidade e liberdade de expressão.

Verificou-se que, embora inexista legislação federal específica sobre o assédio moral, a questão não deságua na absoluta desproteção ao assediado. A Constituição Federal de 1988 está no vértice do sistema jurídico norteando a interpretação e aplicação de todas as demais normas jurídicas. Além de elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, a Constituição Federal de 1988 assegura o meio

ambiente sadio, nele incluído o do trabalho, além de proteger a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem e o patrimônio moral e material, com a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SAÚDE E A SEGURANÇA NO TRABALHO. **O assédio moral no local de trabalho**. *FACTS*, Bélgica, n. 23. 2002.

Disponível em: <<http://osha.europa.eu/pt/publications/fatsheet23>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

AVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Universidade de Caxias do Sul. Mestrado em Direito, 2008.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

_____, Marco Aurélio Aguiar. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BIASOLI-ALVES, Zélia M. **Diálogos Metodológicos sobre a prática de pesquisa**. Ribeirão Preto: Legis Summa, 1998.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos de personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária. 5.ed. 2001.

_____. **Lei nº 13288 de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <<http://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de assuntos Administrativos. **Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar**. Brasília: Ministério da Saúde, 2015.

CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O direito do trabalho e o assédio moral**. *Jus Navigandi*. Teresina, ano 9, n.638, 7 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>>. Acesso em: 01 mar. 2017.

CASSITO, M. G. et al. **Raising awareness of psychological harassment at work: advice to health professionals, decision makers, managers, human resources directors, legal community, unions and workers**. Geneva: World Health Organization, 2003.

CÓDIGO CIVIL DE 2002. **LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 16 fev. 2015.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO 1943. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 fev. 2015.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 16 fev. 2015.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho.** Justiça do Trabalho, 2006 Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23319-23321-1-PB.pdf> . Acesso em: 16 mar. 2017.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5.ed. São Paulo: Córtecx-Oboré, 1992.

DI-MARTINO, V. **Violence at the workplace:** the global challenge. 2000. Johannesburg, 8-9 Nov. Paper apresentado na International Conference on Work Trauma. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/violwk/violwk.htm>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

_____. **Violence at the workplace:** the global response. Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, v. 9, n. 1, p. 4-7, 2002.

EINARSEN, S.; MIKKELSEN, E. G. Individual effects of exposure to bullying at work. In: EINARSEN, S. et al. **Bullying and emotional abuse in the workplace.** London: Taylor and Francis, 2003.

FERREIRA Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** São Paulo: Russell, 2004.

FRANCO, Tânia. Et al, As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 35 (122): 229-248, 2010.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Revista Trab. educ. saúde.** vol.6 no.2 Rio de Janeiro jul./out. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v6n2/09.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2015.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2008.

GLINA, Débora Miriam Raab. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão de literatura. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 37 (126): 269-283, 2012

GONZÁLEZ REY, Fernando Luís. **Pesquisa Qualitativa em psicologia:** Caminhos e Desafios. 1ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, José Roberto. CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em Perspectiva, 17(2):102-108, 2003.

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

_____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 11 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

INTERNATIONAL COUNCIL OF NURSES. **Guidelines on coping with violence in the workplace**. Imprimerie Fornara, 2007. Disponível em: Acesso em: 12 abril. 2017.

INSTITUCIONAL - **Pró-equidade de gênero e raça do senado federal**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade>. Acesso em: 28 abr. 2017.

JACKSON FILHO, J. M. Desenho do trabalho e patologia organizacional: um estudo de caso no serviço público. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 58-66, set./dez. 2004.

KHALEF, A. Es la violencia en el trabajo una fatalidad? In: **Es la violencia en el trabajo. Oficina de actividades para los trabajadores - OIT**. Educación Obrera, n. 133. p. 13-19. 2003.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamaso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Revista Kátal**. Florianópolis, v.10, 2007.

_____, João Paulo Maia. **O Abalo psicológico decorrente do assédio moral suportado pelo empregado na relação de emprego: um dano moral indenizável**. 2011. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2393>>. Acesso em: 16. fev. 2015.

LOPER, Arildo. **Assédio no trabalho: o ilícito silencioso**. Disponível em: <<https://oab-ms.jusbrasil.com.br/noticias/1645485/assedio-moral-no-trabalho-o-ilicito-silencioso>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**, - 16. ed., - São Paulo: Atlas, 2002.

MINAYO, M. C. **O desafio do conhecimento**. São Paulo/Rio de Janeiro: HUCITEC-ABRASCO, 1994.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O novo âmbito do protecionismo no direito do trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 8, a. 66, p. 905, 2002.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico em el trabajo**. 2004.

PAOLI, P. **Violence at work in the European Union: recent finds**. *International Labour Organization. Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SafeWork)*, Dublin, dez. 2000.

QUIROGA, C. **Invasão positivista no marxismo: manifestações no ensino da metodologia no Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 1991.

RAYNER, C.; HOEL, H.; COOPER, C. L. **Workplace bullying**. London: Taylor and Francis, 2002.

RISSI, Vanessa. **Assédio moral nas relações trabalhistas: entendendo conceitos, características, causas e consequências para o trabalhador**, 2013. Disponível em: <www.imed.edu.br/files/publications/19.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2013.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

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

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio Moral no Direito do Trabalho**. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95624/2013_schmidt_martha_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 mar. 2017.

SILVA, Marco Aurélio Lopes Ferreira da. **Assédio moral nas relações trabalhistas sob a ótica civil-trabalhista-constitucional**. Dissertação apresentada como requisito para conclusão do curso de Mestrado em Direito da Faculdade de Direito. Rio de Janeiro, 2007.

_____, Fernanda Albin da. **As legislações aplicáveis ao assédio moral**. 2004. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1590/As-legislacoes-aplicaveis-ao-assedio-moral>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

SCHNEIDER, Neusa Teresinha Franco; MARANGONI, Fidelis Junior. **O assédio moral no trabalho: contextualização e consequências sobre a saúde mental do trabalhador**, 2016. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wpcontent/uploads/2016/02/Neusa-Teresinha-Franco-Schneider.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

SOARES, Ângelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. Ver. **Bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 37 (126): 195-202, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a02v37n126.pdf>>. Acesso em: 10 de fev. 2017.

SOARES, L. Q. **Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: "ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais"**. 2006. 167 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira (org.). Violência psicológica e assédio moral no trabalho: Pesquisas Brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. In: **Assédio moral no Brasil: a ampliação conceitual e suas repercussões**, 2008.

_____. P. Assédio moral no trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L.(Org.). **Dicionário Crítico Tecnologia e Trabalho**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2010. p. 40-46.

TEHRANI, N. Counselling and rehabilitating employees involved with bullying. In: EINARSEN, S. et al. **Bullying and emotional abuse in the workplace**. London: Taylor and Francis, 2003.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio Moral no Trabalho: Danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**, LTr, 2013.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito**. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=451>. Acesso em: 15 fev. 2015

UNIÃO EUROPEIA. **Doc. 1564/2/01 PT, parecer aprovado em 11 de novembro de 2001**. Disponível em: <<http://www.osha.europa.eu/pt>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

WAGNER, José Luis; RAMBO, Luciana Inês; SPACIL, Daiane Rodrigues. **Cartilha informativa sobre assédio moral no mundo do trabalho**. Wagner advogados associados. Santa Maria/RS, 2014.

ZAPF, D.; GROSS, C. Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. **European journal of work and organizational psychology**, v. 10, n. 4, p. 497-522, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A - LEI Nº 13288 DE 10 DE JANEIRO DE 2002

MARTA SUPLICY, Prefeita do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 17 de dezembro de 2001, decretou e eu promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de "assédio moral" nas dependências do local de trabalho:

- I** - Curso de aprimoramento profissional;
- II** - Suspensão;
- III** - Multa;
- IV** - Demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima 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 idéias 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.

Art. 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor de R\$ 1.074,00 (mil e setenta e quatro reais), atualizado, anualmente, pela variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada no exercício anterior, sendo que, no caso de extinção desse índice, será adotado outro índice criado por legislação federal e que reflita a perda do poder aquisitivo da moeda. A referida multa terá como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Art. 3º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Art. 4º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator.

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Art. 5º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Art. 6º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 7º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentária próprias, suplementadas se necessário.

Art. 8º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 10 de janeiro de 2002, 448º da fundação de São Paulo.

MARTA SUPLICY, PREFEITA

DATA DE PUBLICAÇÃO: 11/01/2002

APÊNDICE B - LEI MUNICIPAL Nº 1078/2001

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração municipal e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Sidrolândia Enelvo Iradi Felini, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

Artigo 1º - A prática de assédio moral no âmbito da administração Pública Municipal direta e indireta por Servidores Públicos Municipais, é punida com as penas de:

- I – Advertência;
- II - Suspensão, impondo-se ao servidor punido a participação em curso de comportamento social;
- III – Demissão;
- IV - Multa.

§ 1º - A multa de que trata o inciso deste artigo terá um valor mínimo de 10 (dez) UFM (unidade fiscal do município), tendo como limite 30%(trinta por cento) do rendimento do servidor.

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 2º - Para fins do disposto nessa Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gestos ou palavras que atinja, pela repetição a autoestima a segurança de uma pessoa, fazendo-a duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, a evolução da carreira profissional ou a estabilidade do vínculo empregatício do servidor, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de ideias de outros; ignorar ou excluir um servidor diretamente subordinado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; com persistência; subestimar esforços; admoestar com rudeza e, por faccionismo de ordem político - partidário ou ideológico; designar servidor para exercer função incompatível com seu cargo.

Artigo 3º - Os procedimentos administrativos para apuração da ocorrência de assédio moral, serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

§ 1º - Fica assegurado ao servidor a ampla defesa sobre pena de nulidade do procedimento.

Artigo 4º - As penalidades a serem aplicadas, serão decididas em processo administrativo, observando-se a gradatividade, a gravidade e a reincidência da ação.

Artigo 5º - O Poder Executivo, por ato próprio, regulamentará a presente Lei, no prazo de 60 (sessenta) dias á contar da data de sua publicação.

Artigo 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Sidrolândia, aos cinco dias do mês de novembro de dois mil e um.

Enelvo Iradi Felini
Prefeito Municipal.