

INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR

RAQUEL APARECIDA ARAUJO

**ASSÉDIO MORAL: O INVISÍVEL CONTRA A DIGNIDADE
HUMANA E A QUESTÃO DA PROTEÇÃO ESTATAL**

**MACHADO – MG
2018**

RAQUEL APARECIDA ARAUJO

**ASSÉDIO MORAL: O INVISÍVEL CONTRA A DIGNIDADE
HUMANA E A QUESTÃO DA PROTEÇÃO ESTATAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. CLAUDIA GODOY BRIGAGÃO.

MACHADO – MG

2018

RAQUEL APARECIDA ARAÚJO

**ASSÉDIO MORAL: O INVISÍVEL CONTRA A DIGNIDADE
HUMANA E A QUESTÃO DA PROTEÇÃO ESTATAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
à Faculdade de Direito do INSTITUTO
MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR como
parte dos requisitos para obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

APROVADO: Machado-MG, ____ de _____ de 2018.

Prof. Esp. CLAUDIA GODOY BRIGAGÃO
(Orientadora)

Prof. _____
(Avaliador)

Prof. _____
(Avaliador)

*Gratidão ao meu pai, minha família,
orientadora, o projeto Edukaris e
principalmente, em primeiro lugar a Deus e
Nossa Senhora, por possibilitar a realização
desta graduação, ter tocado o coração de
todos que foram necessários, e me ajudaram
a vencer todas as barreiras, incluindo a mim
mesma. Gratidão ao impossível que hoje
esta em contagem regressiva!*

“O trabalho é um valor do espírito. O capital um valor da matéria. E só os que não fazem distinção entre espírito e matéria, ou os que colocam a matéria acima do espírito, é que podem negar a subordinação do capital ao trabalho.”

(ALCEU AMOROSO LIMA)

ASSÉDIO MORAL: O INVISÍVEL CONTRA A DIGNIDADE HUMANA E A QUESTÃO DA PROTEÇÃO ESTATAL

Raquel Aparecida Araújo*

Claudia Godoy Brigagão**

INTRODUÇÃO. 1 A IMPORTÂNCIA DO DIREITO DO TRABALHO PARA O SER HUMANO E DO TRABALHADOR PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL. 2 A VIOLENCIA INVISÍVEL DO ASSEDIO MORAL. 2.1 As vítimas e o reflexo nas minorias sociais. 3 A ATUAÇÃO ESTATAL NO COMBATE AOS ABUSOS NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO: O ambiente trabalhista, historicamente, sofre constantes violências, principalmente na relação vertical do empregador com o empregado devido à hipossuficiência da parte operária. Os direitos conquistados por lutas dos movimentos sociais minimizaram a problemática, contudo o assédio moral ainda afeta a saúde física, mental de inúmeros trabalhadores brasileiros, embora a percepção seja difícil em razão da invisibilidade ou da irrelevância que o tema é tratado. O capitalismo desenfreado, a concorrência profissional e buscas incessantes por lucros no sistema produtivo comercial trouxeram o assédio às relações humanas subjetivas originadas do labor, um discurso que através de uma sistemática de violência e humilhação dos trabalhadores seria possível obter grande rendimento e produção maior. Ocorre que as vítimas desse ato têm sua dignidade amplamente violada, e os mais afetados conforme este estudo por livros e artigos são os representantes das minorias sociais devendo o Estado promover a mitigação dessa agressão, e punição aos violadores.

Palavras-chaves: Assédio Moral, violência, dignidade.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma espécie de violência que acomete milhões de pessoas em toda a parte do mundo, não é considerada uma doença, no entanto, pode advir várias. São palavras e ações praticadas de forma repetitiva, que atinge diretamente a vítima, a expondo em situações de humilhação e constrangimento ofendendo a integridade física e moral. Possuem três classificações: o descendente quando a violência é praticada do superior para com o empregado,

* falecomraquelagora@gmail.com. Acadêmico do 10º período da Faculdade de Direito do Instituto Machadense de Ensino Superior (IMES) mantido pela da Fundação Machadense de Ensino Superior e Comunicação (FUMESC)– Machado – MG.

** claudiabrigagao@hotmail.com. Professora na Faculdade de Direito do Instituto Machadense de Ensino Superior (IMES) mantido pela da Fundação Machadense de Ensino Superior e Comunicação (FUMESC)– Machado – MG.

ascendente do empregado com o superior e paritário quando vítima e agressor estão em mesmo patamar. Ocorrem na escola, família e no ambiente de trabalho, o qual será estudado neste artigo na categoria descendente.

A relação laboral passou por inúmeras melhorias desde o seu nascimento, após várias lutas e desenvolvimento de leis. O assédio moral não possui uma legislação coercitiva própria, é uma violência que passa por invisível pelo o grau de dificuldade de perceber sua existência, afetando direitos já conquistados, podendo passar despercebidos, o que demonstra a relevância sobre o assunto. Afeta a saúde em suas três definições atacando a mental, produzindo impacto na social e física, sendo tão graves, que a vítima pode chegar ao suicídio, podendo afetar o direito a saúde e até o direito a vida. Incide em vários princípios como o da igualdade, da proteção, da continuidade, bem estar social e principalmente da dignidade humana dentre outros, dependendo do caso específico. Quando praticado e causar danos, há obrigação do agressor em reparar, conforme o código civil, sendo também garantia constitucional.

No ambiente de trabalho o assédio afeta homens, mulheres, pessoas de idade avançadas, gestantes, por motivo de religião, raça, pessoas com deficiência, ou seja, a todos, contudo os que são considerados como minorias sociais, não por quantidade, mas por seu drama e luta social, são mais afetados com maior impacto, como é o caso das mulheres que ainda hoje possuem salário inferior diante do mesmo cargo que um homem, e a relação discrepante com o preconceito em vários aspectos como o machismo e racismo.

O trabalho possui uma grande importância para o ser humano, sendo fundamental também para o desenvolvimento da sociedade. A questão da subordinação é fato inerente a relação de emprego entre empregador e empregado e influencia o assédio a se tornar invisível a percepção até do próprio subordinado, situação perigosa que merece atenção e reflete mais em algumas sujeitos, no qual é dever do Estado proteger a vítima na sua função social, questões que serão estudadas neste artigo científico, por meio de uma metodologia de natureza descritiva e bibliográfica, por meio de artigos, revistas e consultas a legislação constitucional, civil e trabalhista. Conjuntamente, uma pesquisa bibliográfica no qual faz uma perquisição sobre o desenvolvimento e mudanças da palavra trabalho na sociedade e para o próprio ser humano.

1 A IMPORTÂNCIA DO DIREITO DO TRABALHO PARA O SER HUMANO, E DO TRABALHADOR PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL

O trabalho surgiu desde os primórdios da humanidade, pelo o fato da sobrevivência, buscar alimentos e encontrar abrigo para sobreviver. Em busca deste objetivo para uma maior proteção as pessoas começaram a se unir em grupos, começando pelas famílias. Entenderam a possibilidade de intermediar os trabalhos de uns em favor de outros e assim surgiu o trabalho autônomo por conta própria e o por conta alheia, no qual um trabalhava para o outro.

Com a existência de dívidas e como no início era pago pelo o próprio corpo e trabalho, surgiu o trabalho escravo no qual fazia a palavra labor ter uma ideia de pena, e diante da ganância humana, os homens mais fortes dominavam os mais fracos. Com às lutas pelo o poder e domínio os perdedores também tornavam prisioneiros, sendo obrigados a prestar serviço sem remuneração, o exemplo clássico do Brasil foi à invasão dos portugueses no país escravizando os indígenas e mais tarde capturando os povos da África e os obrigando a escravidão. A própria história bíblica no livro de Gênesis 3:19 retrata o trabalho como uma forma de punição da desobediência de Adão e Eva.

Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês **travail** e o espanhol **trabajo**, remontam à sua origem latina no vocábulo **trepalium** ou **tripalium**, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal – **tripaliare** -, passa a representar qualquer ato que representa dor ou sofrimento, [...]. de outro lado, a expressão italiana **lavoro** e a inglesa labour derivam de labor, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era **ponos**, que deu origem a palavra pena. (Grifo do autor) (COUTINHO, 1999, p. 58).

O pesado entendimento da palavra trabalho foi modificando quando através dele, os escravos conquistaram a liberdade, e os que já tinham atribuíam a ele além da subsistência o valor de lazer, aperfeiçoamento do espírito, conhecimento e independência. Já no final da idade média os artesãos trabalhavam de forma autônoma e vendiam suas mercadorias, o trabalhador

passou a ser considerado como um sujeito essencial no sistema, no entanto os direitos eram totalmente limitados. Não havia dispositivos positivados em lei, homens, mulheres e até crianças trabalhavam em jornadas com mais de dezoito horas por dia em locais insalubres.

Até a revolução industrial o trabalhador ainda controlava o seu tempo, o ritmo de produção conhecendo passo a passo da criação do produto. Mas com a revolução, o desenvolvimento da ideia capitalista, a grande ansiedade pelo quantitativo e o advento das máquinas tornaram as funções dos trabalhadores repetitivas, fazendo com que perdessem o compasso artesanal da fabricação. Dirigidos pela indústria os trabalhadores agora deveriam aumentar o volume de suas produções e, conseqüentemente, diminuíram sua qualidade de vida em um ambiente de trabalho controlado por terceiros. O trabalhador, perde aqui a sua identidade como pessoa humana, sendo o entendimento de Karl Marx como a alienação do trabalhador (MARX, 2004).

Predominou-se a ideia que se, o operário não aceitasse as condições do trabalho oferecido, poderia facilmente ser substituído por outro. As condições degradantes do ambiente laboral levavam os empregados a óbito precocemente, contudo a necessidade de renda para sobrevivência impunha aos trabalhadores, sendo homens, mulheres ou crianças a aceitarem as condições mais precárias e sub-humanas.

Neste sentido,

Naquele momento histórico, com a simplificação de muitas atividades produtivas, as crianças, oriundas das classes não proprietárias, foram transformadas em concorrentes diretas dos outros trabalhadores (adultos do sexo masculino). Elas se tornaram, junto com as mulheres, as forças suplementares de trabalho, apropriadas pelo capital e que contribuíram decisivamente para baixar o custo individual da força de trabalho. Foi nesta situação que houve um grande incremento de força de trabalho infantil na indústria crescente (GARCIA, 2014, p. 90).

Portanto, com o advento das máquinas não era mais tão necessário a força realizada pelo homem sendo dispensando a energia muscular pela assunção das novas tecnologias. A contratação de mão de obra mais barata representada por mulheres, negros e crianças foi notória. Então, diante do quadro exposto provocado pela ampla concorrência o trabalhador, para não morrer de fome,

vendia seu labor por valores irrisórios e condições sub-humanas. A ausência de uma organização sindical, leis e meios de defesa ao empregado, o salário que antes cabia a uma pessoa para o sustento da família, era dividido por todos, que deveriam trabalhar para chegar a quantia necessária conforme retratado pelo livro *Germinal* de Émile Zola (ZOLA, 2009).

O Estado, até então, omitiu-se diante dos abusos na relação laboral. Contudo, na sequência a discussão acerca da problemática produziu textos históricos como a Lei de Peel aprovada em 1802 pelo o parlamento Britânico, Manifesto Comunista de 1848 escrito por Karl Marx e Friedrich Engels, Conferência de Berlim realizada entre 1884 a 1885 por quatorze potências do século XIX e a Encíclica do Papa Leão XIII em 1891 na cidade de Roma, os quais destacavam a exploração nas relações de classes, e a necessidade do desenvolvimento de regulação e controle no ambiente laboral como direito social.

A Constituição do México de 1917 foi a primeira Carta Magna mundial a proteger o direito dos trabalhadores e, na sequência, a Constituição de Weimar na Alemanha em 1919, abordou, também, os direitos trabalhistas.

Em 1919 surge a OIT, Organização Internacional do Trabalho, sediada na cidade de Genebra na Suíça, que, através do Tratado de Versalhes, passou a ser reconhecida como organismo especializado das Nações Unidas no ano de 1946 depois que foi aprovado de forma unânime na sua Conferência Geral.

Tal diploma possui uma característica relevante denominada tripartismo uma estrutura com três elementos fundamentais sendo eles o governo, trabalhadores e empregadores no qual a caracteriza como um fórum democrático de direito, demonstra que não há como construir avanços se faltar um desses elementos, sendo eles os pilares para construir progressos, sendo necessários todos serem ouvidos para construir uma sociedade mais justa e desenvolvida.

[...] evidencia-se na declaração de 1919 os principio orientadores da OIT nos quais deverias se inspirar a política dos países membros: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; c) a pobreza onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e por meio de um esforço internacional continuo e organizado, pelo o qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores colaborando em pé de igualdade com os

Governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático, tendo em vista promover o bem comum (GUERRA, 2007, p. 312).

Após esta iminência necessidade de proteção ao trabalhador a justiça do trabalho foi abordada no Brasil na primeira Constituição de 1934. E consolidada em um único código em 1943 com a criação da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Com o golpe militar a classe trabalhadora sofreu uma terrível repressão no país com torturas, prisões e assassinatos reestabelecendo suas conquistas apenas com a constituição de 1988, um grandioso marco para o trabalhador englobando o trabalho também como direito fundamental de toda pessoa humana.

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na constituição federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora com princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art.1º, II, III E IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pequeno emprego (CF art. 170, VIII.) (LEITE, 2015, p. 36).

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004 ampliou significativamente a competência descrita no artigo 114 da Constituição Federal relativa a justiça do trabalho. Tal redação foi considerada um avanço, pois atribuiu-se jurisdição a justiça do trabalho para julgar toda e qualquer ação oriunda do trabalho humano, incluindo o trabalho não subordinado, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e até os Municípios, as ações que envolvam exercício do direito de greve, sobre representação sindical, e tudo que envolva sua jurisdição. A referida emenda instituiu um equilíbrio entre o capital e o trabalho assegurando o direito, mas também a dignidade da pessoa humana. Conforme explica (LEITE, 2015, p. 75).

[...] prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu

dinamismo social, seja pelo o desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na logica das relações sociais.

O trabalho garante o sentimento de dignidade à pessoa humana, transmite realização pelo o seu próprio sustento e desenvolvimento, conquistar a sua independência financeira, suprimindo as necessidades básicas do corpo e alma, mas ainda também pelo o fato de contribuir para a sociedade e ser parte dela.

Além do princípio da dignidade humana que esta entrelaçada com o trabalho, existe o valor social conforme entendido por Leite (2015, p. 75):

Correlato ao princípio da dignidade da pessoa humana há o principio do valor social do trabalho. Na verdade desde o tratado de Versalhes o trabalho humano não poderia ser objeto de mercadoria humana, ou, seja o trabalhador não é uma mercadoria. O trabalho tem um valor social. Mas para ter um valor social, o trabalho deve propiciar a dignidade da pessoa humana por meio de um trabalho descente.

O labor desenvolvido de uma forma honrada, respeitando a condição humana do empregado, bem como sua saúde, propicia a uma maior qualidade do seu desenvolvimento laboral aumentando a produtividade, favorecendo tanto o meio em que o individuo trabalha quanto a sociedade, que necessita para se manter sustentável pela mão de obra conjunta.

2 A VIOLENCIA INVISÍVEL DO ASSÉDIO MORAL

Atualmente, mesmo diante de tantos direitos formais conquistados, ainda há grande desrespeito dos empregadores em detrimento aos empregados, havendo inúmeras ações na justiça do trabalho em busca de resguardar a própria dignidade humana nesta relação.

O assédio moral, embora seja expressão já utilizada comumente, padece de identificação clara e precisa por vítimas e pela própria sociedade, pois, na grande maioria dos casos, manifesta-se como forma de violência invisível, pelo o fato de ser realizada verbalmente e por ações, tanto que a própria vítima pode não reconhecer a violência.

A palavra assédio e moral são definidas pelo dicionário online de Língua Portuguesa (2018) como:

Assédio: Insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercado essa pessoa. Moral: Preceitos e regras que governam as ações dos indivíduos, segundo a justiça e a equidade natural; as leis da honestidade e do pudor; a moralidade. Assedio Moral: Exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, duradouras e repetitivas durante o exercício de um trabalho, geralmente acontece em relações em que há subordinação hierárquica.

Essa conduta surge de forma imprecisa no movimento histórico, contudo presume-se que tenha aparecido desde o surgimento do trabalho por conta alheia. Contudo, a questão só vem sendo estudada como um fator de degradação do meio ambiente do trabalho nas últimas décadas.

O assediador é a pessoa que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras seja por atos ou palavras de forma repetitiva. De um modo geral o conteúdo da violência verbal abrange, também, a vida íntima da vítima além da relação de produção de trabalho.

Hans Lehmann, pesquisador alemão, foi o primeiro a estudar a relação do trabalho na década de oitenta, com a saúde dos trabalhadores, entendia a forma abusiva constituída pelo assédio moral como o terror psicológico, que faz com que a própria vítima sintam-se culpada, sendo convencida que o problema é a sua própria conduta. O ato era denominado, anteriormente, como psicoterror ou “mobbing”. O primeiro processo trabalhista no qual foi reconhecido o assédio moral foi no ano de 2000.

Registre-se, por importante, que o primeiro processo trabalhista em que o Poder Judiciário reconheceu o fenômeno em análise, deu-se em 2000 no Espírito Santo, nos termos do excerto abaixo transcrito: A tortura psicológica destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói sua autoestima. (Acórdão do Recurso Ordinário n. 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela Juíza Sônia das dores

Dionísio). (ZANET, 2008 *apud* ARAÚJO; FEITOSA, 2015, p. 252-253).

O doutrinador Hirigoyen (2002) *apud* Corrêa; Carrieri (2007) e o TRT Tribunal Superior do Trabalho entendem o assédio moral como:

Na tentativa de caracterizar o processo de assédio, Hirigoyen (2002) informa que ele tem como origem um ato inofensivo, quase imperceptível. Primeiramente, a vítima prefere levar na brincadeira e não se mostrar ofendida, e quando as práticas se tornam sistemáticas e repetitivas, passa a se sentir acuada, humilhada e inferiorizada. Ao longo do assédio, a pessoa sente fobia ao ver o agressor, desencadeando-se o medo, e, caso reaja, o agressor pode utilizar uma manobra para confundir a vítima e fazer com que cometa erros, justifi cando então a agressão ao grupo ou mesmo à própria vítima. Tenta-se, com o processo de assédio, estigmatizar a vítima, dizendo para o grupo que a pessoa é de difícil convivência, tem personalidade forte ou é louca, e, nesse momento, o perverso pode legitimar o processo perante o grupo, que passa também a ter comportamentos diferentes com a vítima. Essa fase de hostilidade declarada pode levar a uma destruição psíquica ou até mesmo ao suicídio (CORRÊA; CARRIERI, 2007, s/p).

Ao caracterizar os elementos do assédio moral a jurisprudência brasileira também cita a violência psicológica que pode causar vários danos a vítima e o artigo 186 187 e 927 que protege o assediado:

EMENTA: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. A doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do **assédio moral** a intensidade da violência psicológica e o seu prolongamento no tempo, assim como a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado com a intenção de marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho, pressupondo um comportamento que desestabiliza psicologicamente a vítima. Para o deferimento de indenização decorrente, mister se faz a comprovação dessa conduta indesejável, da culpa *lato sensu* e da relação de causalidade entre o ato ilícito e a lesão sofrida. Tais considerações decorrem do fato de a indenização ter amparo no art. 5º, inciso X, da Constituição da República e nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, situação evidenciada na espécie (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (22ª Região), RO. Desembargador Relator: Arnaldo Boson Paes. Publicado do DJPI 10/08/2009).

O assédio moral é considerado pela doutrina e jurisprudência como um conjunto de atos que isoladamente, abusivos, não seriam tão nocivo, se não fosse pela continuidade e afeta diretamente a autoestima e o psicológico do trabalhador no ambiente de trabalho de forma intencional, inferiorizando a dignidade e a autoimagem do mesmo.

Atualmente não existe uma lei sobre assédio moral no país, contudo em âmbito municipal e estadual, já foi entendido esta necessidade e existem várias câmaras e assembleias, que aprovaram leis neste sentido na esfera do serviço público. A Lei Municipal nº 1.163, sobre o Assédio Moral da Cidade de Itacemópolis, Estado de São Paulo, foi a primeira criada no Brasil, em 24 de abril no ano de 2.000 ao qual aplica penas ao agressor, no entanto, está limitado ao servidor público dos entes federativos, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados. Em seu artigo primeiro parágrafo único entende Assédio moral como:

§ 1º. Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral 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 profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras : 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 servidor só se dirigindo a ele através de terceiros ; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente ; espalhar rumores maliciosos ; criticar com persistência ; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços.

O trabalho é essencial para a vida humana. Através dele o ser humano mantém suas necessidades básicas como a alimentação, moradia, previdência social, transporte, educação e lazer. Todos os direitos fundamentais tornam-se viáveis e possíveis com a plenitude do exercício laboral por quem possa realiza-lo na sua forma íntegra, trazendo dignidade, honra e saúde para o trabalhador e para a comunidade como um todo.

A saúde é fundamental para a vida humana, pode ser definida conforme a Organização Mundial de Saúde (OMS), como um estado de completo bem-estar

físico, mental e social e não somente ausência de afeções e enfermidades. Scliar (2007) afirma que este conceito mais amplo de saúde é o estabelecido pela carta de princípios que foi divulgada em 7 de abril de 1948, este documento também reconhece que a garantia do direito à saúde é obrigação do Estado, tanto no que diz respeito ao sua promoção como proteção.

O assédio moral atinge o bem-estar mental e até mesmo o social, pelo o fato de, na maioria das vezes, ser realizado perto dos colegas de trabalho e de outras pessoas, bem como por desestabilizar a vítima emocionalmente provocando reflexo na sociabilidade com as demais pessoas destruindo a resistência psicológica conforme Zattera, podendo provocar um sentimento de objeto no trabalhador no qual desmotiva, o tornando infeliz provocando reflexos no psicológico, social, físico e no próprio emprego.

O assédio destrói a capacidade de trabalho e a resistência psicológica das vítimas, numa tentativa do agressor de “intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização. Bem como satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir, aproveitando a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências agressivas (PIÑUEL; ZABALA, 2003 *apud* ZATERRA et al. 2011, p. 32).

Araújo e Feitosa (2015) citam o trabalho de Hirigoyen (2005) que analisa como situações de assédio podem prejudicar o desempenho do trabalhador, que deseja acima de tudo sair dessa situação, mas se mantém no emprego pela necessidade, principalmente material.

Quando os funcionários começam a se sentir coisificados, o desempenho de suas tarefas tendem a ficar prejudicado. Os trabalhadores perdem a motivação para desenvolver suas atividades, o que acarreta uma queda de produtividade e reduz a qualidade do serviço. Dependendo do perfil do funcionário assediado, este pode, inclusive, perder o interesse pelo trabalho, ficar doente, preso a uma situação constrangedora, suportada apenas pela necessidade de se manter no emprego (HIRIGOYEN, 2005 *apud* ARAUJO; FEITOSA, 2015, s/p.).

A situação do assédio faz a vítima ter ideia de culpa entendendo que a mesma é o problema justamente pela questão da invisibilidade desta espécie de violência. A subordinação do empregado em relação ao empregador, questão inerente da relação de emprego favorece o fato da ocultação e camuflagem, agravado, em algumas vezes, pela ausência de testemunha quando ocorre entre autor e vítima ou, ainda quando há testemunha, por temer a perda do seu vínculo empregatício caso revele os fatos. Não ocorre somente pelo superior hierárquico contra o subordinado, mas também em outras situações. Há 4 categorias, assim classificadas pela melhor doutrina, quais sejam, o descendente, o ascendente, paritário e o institucional.

Relativo à finalidade do ato violento, conforme explicado pela doutrinadora Carla Pinheiro (PINHEIRO, 2017) o assédio moral descendente ocorre quando a vítima é atingida pelo superior hierárquico, quando o assédio se dá de forma vertical, assim como o assédio moral descendente que se dá no sentido inverso, quando o assediador é o empregado ou um grupo de subordinados e o assediado é o superior hierárquico, mas estes casos são mais raros, já que o superior é protegido pelas relações laborais. Já o assédio paritário ocorre em sentido horizontal, neste caso, assediador e assediado estão no mesmo nível em relação a hierarquia da empresa, e por fim, há a espécie denominada de assédio institucional, também chamado de organizacional, o qual consiste em um comportamento violento generalizado, reconhecido e praticado institucionalmente pela pessoa jurídica empresarial. A principal finalidade, nesta classificação de violência laboral é a sujeição do grupo de empregados às políticas mercantis da instituição, em geral agressivas e competitivas.

Em duas decisões, o TST reconheceu como assédio moral institucional a prática organizacional de duas redes de supermercados que consistia em constranger os trabalhadores a cantar e dançar no ambiente de trabalho (BRASIL, TST – 7ª T. – RR 701-05.2013.5.09.0656 – Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – DEJT 28/8/2015; BRASIL, TST – 1ª T. – AIRR 1618-03.2010.5.06.0142 – Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann – DEJT 16/8/2013).

Em outra decisão, o assédio moral institucional foi caracterizado pelo clima opressivo criado na empresa com a cobrança para o atingimento de metas, com pressões e cobranças frequentes, infligindo humilhação aos empregados.

(BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). RO 01678-2013-013-10-00-4 – Relator: Brasilino Santos Ramos. Publicado no DEJT 14/11/2014).

Independentemente da espécie sofrida o trabalhador deve divulgar e denunciar o mais rápido possível a fim de que as agressões sejam interrompidas, sob pena de consequências gravíssimas e irreversíveis na pessoa violentada que é afetada principalmente no psicológico, com grande sentimento de culpa. São agressões que ocorrem constantemente no qual diferenciam do dano moral.

O assédio moral traz consequências sobre a saúde da vítima e estas consequências podem ser detectadas por um bom clínico, o qual dirá se existe ou não o assédio. Para ser claro, quando alguém fuma maconha esta produzirá alguns efeitos sobre sua saúde, quem toma bebida alcoólica, tem efeitos próprios do álcool no seu organismo, assim como quem é assediado tem efeitos próprios do assédio, os quais são próximos dos efeitos do estresse, se distinguindo por dois deles: no estresse não existe sentimento de culpa e nem ocorre humilhação da vítima, como ocorre no assédio moral. No dano moral não existe a necessidade de provar estes efeitos, pois, presume-se que a vítima esteja sofrendo! O dano moral não tem sintomas próprios e ainda não existe a necessidade da prova do prejuízo sobre a saúde, pois se presume que a vítima esteja sofrendo, tenha sua imagem abalada etc (ZANETTI, 2008 *apud* ARAÚJO; FEITOSA, 2015, s/p.).

O assédio não é uma doença, porém, causa várias que variam desde a hipertensão, ansiedade, depressão, impotência, amenorreia, frigidez até distúrbios com sede de suicídio. Os sintomas variam de pessoa para pessoa sendo eles: falta de ar, falta de apetite, tonturas, distúrbios digestivos, dor de cabeça, sede de vingança, diminuição do libído, insônia ou sonolência excessiva, sentimento de inutilidade, palpitações, tremores, dores generalizadas, crise de choro, bulimia, insegurança, perda de senso de humor, pesadelos, indecisão, dificuldade de concentração, esquecimento, hipervigilância, irritabilidade dentre tantos outros. Sendo que, cada pessoa apresenta um tipo de sintoma e existem sintomas que são mais comuns em determinados gêneros como exemplo o quadro abaixo:

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-

Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, 2000 apud ZAMERUL, s/d. Disponível em: <<http://www.elizabethzamerul.com.br/artigos.php?id=28>>. Acesso em: 30/07/2018.

Uma pesquisa divulgada recentemente, no dia 21 de junho de 2018 na Folha de São Paulo aponta assédio moral na Polícia Federal. Segundo a pesquisa foi realizado um relatório por psicólogas da Universidade de Brasília há três anos, o qual permaneceu em sigilo até a divulgação, deixando claro a nocividade do assédio ainda não resolvido internamente, segundo a colunista Mônica Bergamo, o texto dispõe que:

O Sindipol-DF (Sindicato dos Policiais Federais no Distrito Federal) reencaminhou um relatório alarmante à diretoria-geral da PF. Segundo pesquisa feita por psicólogas da Unb (Universidade de Brasília), 83% dos agentes entrevistados se sentem desvalorizados no trabalho, 74% se sentem indignados, 39%, inúteis, 46% têm “emoções de raiva” e 18%, de “medo”. (BERGAMO, 2018, s/p.).

Após os atos de humilhação é necessário que o trabalhador vitimado se reestabelece socialmente para que torne a laborar em condições dignas. O processo de recuperação, em geral demanda apoio psicológico, médico, familiar e da própria empresa e colegas que presenciaram os abusos nos casos mais graves como a depressão, é necessário tratamento com psiquiatra.

2.1 As vítimas e o reflexo nas minorias sociais.

O dicionário on-line de Língua Portuguesa (2018) define minorias como:

[...] para a sociologia é um subgrupo religioso social, étnico, cultural, racial que, numa sociedade, é considerado inferior ou diferente do grupo maior (maioria), sendo por ele discriminado, não possuindo seus mesmos direitos ou oportunidades. As minorias sociais são basicamente os indivíduos que fazem parte de um determinado grupo que sofre discriminação ou desigualdade em relação aos outros, devido sua raiz histórica, como exemplo, os índios, negros, deficientes, LGBT que são as lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros, veganos, idosos e também as mulheres.

As mulheres serem consideradas minorias é um grande exemplo para o tema estudado, justamente por diferenciar da quantidade numérica. Mesmo diante de tantas lutas para conquistar o seu lugar na sociedade, como o direito a igualdade formal na constituição federal, ainda é diferenciada e atingida devido toda a sua história, e no ambiente do trabalho as desigualdades salariais persistem conforme publicado na revista VEJA:

As desigualdades salariais entre homens e mulheres ainda persistem no Brasil. Mesmo obtendo a maioria dos diplomas de curso superior no Brasil, a população feminina ainda ganha menos, ocupa menos cargos de chefia e passa mais tempo cuidando de pessoas ou de afazeres domésticos do que os homens. Esse é o quadro mostrado pelo estudo “Estatísticas de

Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, divulgado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) na véspera do Dia Internacional da Mulher. [...]Entre a população com 25 anos ou mais, 16,9% das mulheres possuíam curso superior completo em 2016, contra 13,5% dos homens. Entretanto, mais qualificação não reflete em melhor posição no mercado de trabalho: o rendimento habitual médio mensal era de 1.764 reais para as mulheres e 2.306 reais para os profissionais do sexo masculino naquele ano. Elas também estão em desvantagem na tomada de decisões no trabalho: ocupavam apenas 37,8% das posições gerenciais. O tempo dedicado aos cuidados com filhos, idosos e com a casa também é bem discrepante: 18,1 horas semanais delas e 10,5 horas semanais deles (MONZILLO, 2018, s.p).

O assédio moral atinge a humanidade, de uma forma que abrange a todos. As minorias com toda a sua história cultural, conforme estudos, são as mais atingidas pelo os assediadores, que utilizam por meio do preconceito e senso comum cultural para desestabilizar a vítima no local de trabalho, principalmente pelo machismo quando chegam a categorias antes ocupadas pelos homens.

As principais vítimas são as mulheres em geral. Pessoas com idade avançada. Pessoas em situação de estabilidade provisória, (gestantes, membros de comissão interna de prevenção de acidentes, dirigentes sindicais, pessoas que recebem auxílio doença). pessoas portadores doenças grave obesas, mães solteiras, negros de ambos os sexos e pessoas pertencentes à comunidade LGBT Araújo (2017, p.03).

Considerando que o assédio moral é um mal que acomete a todos e principalmente as minorias, quando as mesmas são negras, índias, possuem alguma deficiência ou estão incluídas no LGBT, possuem alguma doença grave dentre outros a agressão ocorre de forma mais evidente e agressiva, seja com o intuito da vítima pedir demissão ou a própria inveja do agressor dentre outros tantos motivos. As minorias e todas as vítimas do assédio devem ser protegidas pelo o Estado, ainda que ante a ausência de legislação federal pertinente a temática, pois é direito de todos viver com dignidade desfrutando dos princípios e garantias fundamentais positivados na Constituição Federal (1988).

2.2 A ATUAÇÃO ESTATAL NO COMBATE AOS ABUSOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Após tantas lutas para conseguir conquistar os direitos atuais e os fazer valer na justiça, o assédio moral veio regredir com relação a dignidade humana e diversos outros direitos fundamentais, possuindo, ainda, a dificuldade do valor probatório. A condição mental provocado na vítima, desconforto físico em todo o corpo, viola vários princípios e garantias fundamentais que estão expressas na Constituição Federal, como o direito a saúde, a vida, intimidade, honra, a segurança e dependendo, até a igualdade, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral conforme o artigo 5º inciso X da CF/88.

Após a vítima denunciar para superior que está sendo vítima do assédio moral ou conversar com o agressor e, ainda assim, não houver cessação do ato é de extrema necessidade denunciar o quanto antes, o agressor no departamento pessoal ou RH e ao meio judicial, sendo de grande ajuda também o Ministério Público do Trabalho, assim como demais entidades de apoio governamentais ou não. O sindicato também é um meio importante que basicamente é a união dos trabalhadores perante as empresas, justiça do trabalho e governo no qual possuem a capacidade de intervir em nome do trabalhador.

Neste contexto pode-se acrescentar a importância dos sindicatos e órgãos públicos da fiscalização, que estão intervindo nos casos de manifestações e abuso. O assédio moral deve ser combatido em sua origem, através de medidas preventivas elaboradas com o objetivo de criar um bom diálogo entre os empregados e entre estes e seus superiores (ARAÚJO, 2017, s/p.).

Os meios de lutar contra o assédio moral pode ser a divulgação do ato ilícito para a população ter conhecimento, como caracteriza, meios de proteção e de defesa, bem como denunciar para o judiciário para o Estado poder puni-los. Algumas leis específicas para combater ao assédio, indicando formas de configurar, penalidades para os agressores e empresas são as seguintes: Lei Municipal nº 1.163, de 24.04.200, de Iracemópolis/SP; Lei Municipal nº 13.288, de 10.01.2002, de São Paulo/SP; Lei Municipal nº 3.243, de 15.05.2001, de Cascavel/PR; Lei Municipal nº 358, de 2002, de Guarulhos/SP; Lei Municipal nº 189, de 23.02.2002, de Natal/RN e a Lei Estadual nº 3.921, de 2002, do Rio de Janeiro.

No dia quatro de maio de 2017 foi promovido pela Comissão Regional do Programa Trabalho Seguro do tribunal Regional do Trabalho Goiás 18º região, organizado pela Assessoria de Apoio Institucional do TRT com o apoio Escola Judicial um encontro para debater sobre o assédio moral e a saúde do trabalhador.

O presidente do TRT, desembargador Breno Medeiros mencionou as estatísticas sobre saúde mental que apontam que os transtornos mentais são a causa de quase a metade dos afastamentos de trabalhadores no país. Ele destacou a importância de discutir os efeitos jurídicos, morais e psicológicos do assédio moral e sua relação com o trabalho (VILLELA, 2017, s.p).

Ainda no encontro a advogada Carla Maria Santos Carneiro, representante do IGT no Fórum de Saúde e Segurança do Trabalho do Estado de Goiás, que para combater o assédio “a sociedade precisa da Justiça, com foco em condenações que tenham efeito pedagógico, e da atuação do Ministério Público do Trabalho” (CARNEIRO, 2017 *apud* VILLELA, 2017, s.p).

A justiça do trabalho protege o trabalhador no qual é defendido por vários princípios e um dos mais relevantes é o *in dubio pro operário* uma expressão em latim que garante ao empregado o benefício da dúvida justamente por ser a parte hipossuficiente.

Com a mudança da legislação trabalhista o empregado que não ganhar a ação, não conseguir provar o que aconteceu e ser entendido como má fé pelo o judiciário, é condenado a pagar honorário sucumbenciais e custas, sendo uma forma de diminuir as demandas trabalhistas de pessoas que ingressam na justiça do trabalho e distorcem atos do empregador só para receber pecúnia, no entanto, a parte mais frágil, que é o empregado, que trabalha para garantir as necessidades básicas como moradia e alimentação no outro dia, se intimidam diante do fato de terem sido assediadas e ainda poder sair endividado em eventual demanda no judiciário. Assim, além da humilhação e revolta decorrente do laboro há possibilidade de ocorrer mais ainda o vexame de ser desacreditado perante todos quanto à violência sofrida.

Mesmo sem haver uma legislação federal específica, existe previsão de proteção estatal através dos dispositivos já existentes no Código Civil, a

Constituição Federal e Consolidação das Leis Trabalhistas. Na CF no caput do artigo primeiro está garantido o estado democrático de direito, tendo vários fundamentos muito importantes, valorizando a dignidade humana e a importância do trabalho nos incisos III e IV:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

O fato do assédio moral afetar mais as minorias incide no dispositivo que garante o tratamento igualitário a todos, bem como o direito à liberdade sendo inviolável a honra e a imagem das pessoas e garantido o direito de indenização aos lesionados pelos danos decorrentes da conduta. Essa reparação é jurisdição competente à justiça do trabalho.

Neste sentido são dispositivos pertinentes na Constituição Federal (1988):

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de 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.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...)

III - função social da propriedade.

A Constituição Federal (1988) garante e entende, ainda, que o trabalho é um direito social assim como a segurança, saúde, lazer e assistência aos desamparados. Garante, também, a igualdade de gênero, repudia o preconceito e

qualquer forma de discriminação, protegendo a mulher no mercado de trabalho conforme os artigos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 7 XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Quando o assédio é praticado de forma a incriminar a vítima, corresponde ao crime de calúnia, no qual está positivado no artigo 138 do Código Penal, podendo o agressor adquirir pena de até dois anos e multa. O Código Civil possui dispositivos importantes, que dispõe sobre o ato ilícito que ocorre quando se causa dano a outrem, infringem direitos e em situações que ocorrem no dano material e moral, sendo o agressor obrigado a repará-lo conforme dispositivos:

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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Desta forma o ordenamento jurídico brasileiro não dispõe de leis específicas para combater o assédio moral de forma nacional, contudo aqueles que sofrem assédio não ficam desamparados, além ser humano não fica

desamparado diante do Estado, que os protege quando provocado por dispositivos já existentes do CC, CP e CF.

CONCLUSÃO

O assédio moral é um ato ilícito e abusivo, ocorre principalmente no ambiente de trabalho, a vítima sofre lesão contra direitos positivados na Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhista e Código Civil. Tal violência deve ser denunciada, reprimida e punida o mais rápido possível. As várias doenças que ele causa faz com que a vítima mesmo com o tratamento adequado nunca mais retorne a ser a mesma, causando, por vezes, danos irreversíveis.

O assediador que busca por esses meios o progresso de seu empreendimento, esta sabotando a si próprio, pois o rendimento do trabalhador diminui pelos danos psicológicos sofridos, a mentalidade de insegurança imposta pelo agressor, atrapalha e regride o desenvolvimento do funcionário, provocando doenças de saúde, que geram licenças médicas e assim a falta da mão de obra do funcionário.

A denúncia e divulgação sobre a questão é um meio de combate ao assédio. A vítima deve ter conhecimento e aproveitar todos os meios de proteção do Estado, em especial a justiça do trabalho e seus órgãos inerentes. Ainda com a iminente possibilidade de demissão por parte do empregador, será resguardado seus direitos com as indenizações cabíveis conforme os últimos julgados do TST, e o fundamental que é a preservação mental e física do assediado.

Uma lei federal específica seria de grande importância para uma segurança jurídica mais eficaz na educação, combate, repressão e punição de assediadores e empresas assediadoras.

A conscientização social através de políticas públicas através de divulgações também seria de grande valia para o combate do assedio, introduzindo nas empresas privadas e públicas o pensamento crítico sobre a temática, bem como sistemas de proteção entre os trabalhadores. Através do conhecimento de todas as pessoas e denuncia o assedio moral pode ser reduzido.

MORAL HARASSMENT: THE INVISIBLE AGAINST HUMAN DIGNITY AND THE QUESTION OF STATE'S PROTECTION

ABSTRACT: Work environment historically suffers constant violence, mainly in the vertical relation between the employer and the employee because of the workers' powerlessness. The rights acquired through struggles of social movements have minimized the problem, yet moral harassment still affects the physical and mental health of countless Brazilian workers, although the perception is difficult because of the invisibility or irrelevance how the subject is treated. Unbridled capitalism, professional competition, and unremitting pursuits for profits in the commercial productive system brought harassment to subjective human relations that come from labor, an idea that through a system of violence and humiliation of workers, it would be possible to obtain great income and greater production. It happens that the victims of this behavior have their dignity widely violated, and those most affected according to this study by books and articles are the representatives of social minorities and the State must promote the mitigation of such aggression, and punishment of violators.

Keywords: Moral Harassment, Violence, Dignity.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Neuza Farias. Assédio Moral Trabalho e Gênero. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO 11 & 13TH WOMEN'S WORLDS CONGRESS, 2017, Florianópolis **Anais Eletrônicos**.. Florianópolis, 2017, ISSN 2179-510X. Disponível em: <http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503867206_ARQ_UIVO_ArtigodeNeuza18.1SEGUNDOTEXTO-Texto.pdf>. Acesso em: 30 de jul. 2018.

ARAÚJO, Zilfran Ferreira de; FEITOSA, Anny Kariny. Aspectos Teóricos, Conceituais e Jurídicos do Assédio Moral no Trabalho. **Revista Controle Doutrina e Artigos**. Vol. 13, Nº. 1, 2015, págs. 243-261. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6167550>>. Acesso em: 31 de jul. 2018.

ASSEDIO MORAL. In.: DICIONÁRIO on-line da Língua Portuguesa. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/moral/>>. Acesso em: 20 de mar. 2018.

BERGAMO, Mônica. Estudo aponta 'assédio moral e terror psicológico' na Polícia Federal. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 21 jun. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/monicabergamo/2018/06/estudo-aponta-assedio-moral-e-terror-psicologico-na-policia-federal.shtml?loggedpaywall?loggedpaywall>>. Acesso em: 25 de julho de 2018.

BRASIL. Código Civil. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/10406.htm>. Acesso em: 01 de ago. 2018.

BRASIL. Código Penal, Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 01 de ago. 2018

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**, 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: 01 de ago. 2018.

BRASIL. **Constituição (1988) República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 29 de ago. 2018.

BRASIL. TRT (7ª Região). Recurso de Revista: 701-05.2013.5.09.0656, Ministro Relator: Luiz Philippe de Mello Filho. Publicado no DEJT 28/08/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/406584249/recurso-de-revista-rr-4630320145040102/inteiro-teor-406584279>> Acesso em: 15 jul. 2018.

BRASIL. TRT (10ª Região). Recurso Ordinário: RO 01678-2013-013-10-00-4. Relator: Brasilino Santos Ramos, Publicado no DEJT 14/11/2014. Disponível em <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/155296232/recurso-ordinario-ro-1678201301310004-df-01678-2013-013-10-00-4/relatorio-e-voto-155296237?ref=serp>>. Acesso em: 15 jul. 2018.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 22ª Região Acórdão nº 20070074237 proferido pelo relato Arnaldo bóson Paes, 11ª turma. Processo nº 00030-2006-047-02-00-2. Ano: 2006. Data de julgamento: 06/02/2007. Data de publicação: 10/ago/2007. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15831293/recurso-ordinario-ro-30200604702002-sp-00030-2006-047-02-00-2/inteiro-teor-15831294?ref=juris-tabs>>. Acesso em 30 ago. 2018.

CASCAVEL/PR. Lei municipal nº 3.243, de 06 de set.1999. 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. **Diário Oficial do Município**, 06 de setembro de 1999. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article54>>. Acesso em 29 ago. 2018.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Trabalho e pena. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 32, p. 7, 1999.

GARCIA, Jeferson Diogo. Marx e a educação da força de trabalho infantil sob a grande indústria: anotações do livro primeiro de O Capital. **Revista Urutagua - Acadêmica Multidisciplinar-ISSN 1519.6178 (on-line)**, Nº 31, nov.2014/abr. 2015. Disponível em:<

<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Urutagua/article/view/23282>>. Acesso em: 30 de ago. 2018.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma Possibilidade de (Re)leitura das Relações de Poder. Disponível em:< <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-gprb-0172.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

GUARULHOS/SP. Lei Municipal nº 358, de 15 de abr. de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “Assédio Moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. Publicada no **Diário Oficial do Município** nº 032 de 19 de abril de 2002. Disponível em:< http://www.guarulhos.sp.gov.br/06_prefeitura/leis/leis_download/05809lei.pdf>. Acesso em 30 ago. 2018.

GUERRA, Sidney. **Curso de Direito Internacional Público**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

IRACEMÁPOLIS/SP. Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. **Diário Oficial do Município**, 24 de abril de 2000. Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>>. Acesso em 20 ago. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezzer. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

MINORIA. In.: DICIONÁRIO on-line da Língua Portuguesa. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/minoria/>>. Acesso em: 20 de mar. 2018.

MONZILLO, Marina. Mesmo estudando mais, mulheres ganham menos que homens: O tempo dedicado aos afazeres domésticos também é desigual: 18,1 horas semanais para as mulheres, contra 10,5 horas semanais dos homens. **Revista VEJA**, 07 mar. 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/mesmo-estudando-menos-mulheres-ganham-menos-que-homens/>>. Acesso em: 29 de ago 2018.

NATAL/RN. **Lei Municipal nº 189, de 23 de fevereiro de 2002**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança. Disponível em:< http://www.sindsaudern.org.br/_upimgs/downloads/arq558993136cdc2.pdf>. Acesso em 01 ago. 2018.

PELI, P.; TEIXEIRA, P. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

PINHEIRO, Carla. **Psicologia Jurídica**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RIO DE JANEIRO. Lei Nº 3921, de 23 de agosto de 2002. 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. **Diário Oficial do Município. 27 de agosto de 2002**. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aab9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>>. Acesso em 01 ago. 2018.

SÃO SAULO/SP. Lei municipal nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**. 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <<https://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei-13288-02>>. Acesso em 25 ago. 2018.

SCLIAR, Moacyr. História do Conceito de Saúde. **PHYSIS: Revista Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, 17(1):29-41, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/physis/v17n1/v17n1a03>>. Acesso em: 30 de ago. de 2018.

SILVA, Aluska Suyanne Marques da Silva. Assédio moral e discriminação de gênero: uma análise a partir das decisões da Justiça do Trabalho. **ORBIS: Revista Científica**, V. 3, n. 3. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/view/86>>. Acesso em: 22 de ago. de 2018

VILLELA, Fabíola. Programa Trabalho Seguro promove encontro sobre assédio moral com foco na saúde do trabalhador. Tribunal Regional do Trabalho (18ª Região). Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/noticias/programa-trabalho-seguro-promove-encontro-sobre-assedio-moral-com-foco-na-saude-do-trabalhador/>>. Acesso em 30 jul. 2018.

ZAMERUL, Elizabeth. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <<http://www.elizabethzamerul.com.br/artigos.php?id=28>>. Acesso em: 30 jul. 2018.

ZATTERA, Brenda Bettiato et al. **Assédio Moral no Trabalho: a Questão de Gênero**. XII Salão de Iniciação Científica – PUCRS, 03 a 07 de outubro de 2011. Disponível em: <http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11284/2/Assedio_moral_a_qu_estao_da_vulnerabilidade_de_genero.pdf>. Acesso em: 28 de julho de 2018.

ZOLA, Émile. **Germinal**. São Paulo-SP: Martin Claret, 2009.