

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira¹

INTRODUÇÃO

Um contingente cada vez maior de pessoas tem sido vítima do assédio moral, levando os doutrinadores e os Tribunais a se manifestarem concretamente quanto a esse fenômeno.

O local de trabalho, onde empregado e empregador passam a maior parte do dia, representa uma indiscutível fonte de tensões entre os indivíduos que o compõem e que explodem, na maior parte das vezes, sob a forma de pequenos conflitos, ainda que graves, mas esquecidos, passado o calor da emoção.

Problema ocorre quando essas tensões se concentram sobre uma única vítima de forma protelada no tempo, podendo levá-la à exclusão e marginalização e, não raro, à sua deterioração psicológica, ocasionando doenças por vezes incuráveis.²

Parte-se da hipótese de que o assédio moral trabalhista caracteriza-se pela degradação

das condições de trabalho mediante condutas negativas das partes integrantes do contrato de trabalho, constituindo expediente que acarreta prejuízos para as partes, para a empresa, para o Estado e para a sociedade em geral.

A Constituição Federal do Brasil tem como um de seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III). A Carta também veda quaisquer tipos de discriminações em razão de cor, sexo, idade, preferência religiosa, dentre outros motivos (artigos. 5º, I e 7º, XXX).

A Constituição da República Portuguesa e o Código de Trabalho de Portugal são instrumentos que também contêm normas que estabelecem proteção concreta contra o assédio moral no trabalho.

Antes de mais nada, é preciso frisar que as relações humanas são muito complexas, e que existem muitas diferenças entre as pessoas. Dessa forma, tanto nas relações conjugais, como nas relações familiares, sociais ou na empresa, podem surgir situações em que uma pessoa se sinta humilhada, agredida ou hostilizada por outra, e nem por isso teremos aí um fenômeno jurídico, mas social.

O assédio moral é um fenômeno psíquico-social cuja existência é tão remota

¹ Juiz do Trabalho Titular da Vara do Trabalho de Cajamar/SP; Mestre, Doutor e Livre-Docente em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo; Professor-Associado do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – FADUSP.

Professor de Direito Processual do Trabalho da FDSM – Faculdade de Direito do Sul de Minas.

² Parreira, Isabel Ribeiro. “O Assédio Moral no Local de Trabalho”. Separata da Obra “V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”. Coimbra, 2003. Editora Almedina, 209-210, p.

quanto a de qualquer grupo ou coletividade. Atitudes hostis e agressivas de um determinado indivíduo em relação a outro sempre ocorreram em qualquer contexto social e por isso, também podem ocorrer no ambiente de trabalho, onde homens e mulheres passam grande parte do seu dia e para onde transportam o melhor e o pior de sua condição humana.³

No mundo de competição e consumismo em que vivemos, é inequívoco afirmar que as formas predominantemente psicológicas de comportamentos agressivos são mais frequentes que agressões físicas. Além disso, diversos estudos têm demonstrado que essa violência psicológica tem efeitos mais devastadores que a violência física. Ocorre que esse tipo de violência não atinge apenas a vítima diretamente, mas também seus familiares, amigos, vizinhos e toda a sociedade de forma geral.

Como situação de violência psicológica, o assédio pode ter diferentes motivações, diferentes autores e manifestar-se em várias condutas abusivas diversas. Porém, quando praticado no trabalho por superior hierárquico, tem sempre em sua origem uma situação de abuso de poder.⁴

Os fatores que podem levar ao comportamento caracterizador do assédio moral

são diversos e variados. Vão desde as características de personalidade do agressor, características físicas e de personalidade do agredido, a dinâmica do grupo social onde o agressor e agredido se inserem, bem como as características da empresa onde trabalham.

Assim, uma mãe que tem ciúmes ou inveja da filha, um casal que tem problemas de relacionamento, um problema de inveja entre irmãos ou um potencial “concorrente” na empresa, dentre outros fatores, são suficientes para iniciar ou justificar um comportamento assediante.

O assédio moral pode se caracterizar de diversas formas distintas, como chantagem afetiva, ignorância, humilhações, degradações, desqualificações, exclusão, falta de reconhecimento, falta de consideração, encorajamento à autodestruição, etc. Toda esta violência cotidiana inicia-se no seio da família e é esta aprendizagem que os assediadores veiculam fora da família, no lugar público que é a vida profissional ou associativa.⁵

Ariane Bilheran afirma, a título de exemplo, que Sócrates foi um caso de “assédio público”, e que a condenação de Sócrates foi fruto de intriga oligárquica que não mais

³ Redinha, Maria Regina Gomes. “Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho”. Separata de estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura. Coimbra, 2003. Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, p.833.

⁴ Ferreira, Andréa. “Assédio Moral no Local de Trabalho”. Lisboa, 2005. Tese de Mestrado em Direito do Trabalho, p.11.

⁵ Bilheran, Ariane. “Le Harcèlement Moral.” Paris, 2006. Editora Armand Clin. p.27.

suportava este personagem que criticava sua política guerreira e suas injustiças.⁶

CONCEITO

O termo “assédio” é genérico e engloba diversas espécies (físico, sexual, moral). Tal como não existe uma única designação, também não existe uma definição aceita por todos os que estudam o fenômeno.

O assédio moral pode ser entendido, genericamente, como o comportamento de um indivíduo ou de um grupo que visa a destruição psicossomática de outro indivíduo ou outro grupo mediante pressões reiteradas destinadas a obter, à força, qualquer coisa contra sua vontade e, assim fazendo, suscitando e entretendo no indivíduo um estado de terror.

Isabel Ribeiro Parreira ensina que o assédio moral, de modo geral, pode ser caracterizado por comportamentos com as seguintes características:

- a) Uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos;
- b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões, etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas;
- c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador,

- d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo,
- e) e pelo recurso de meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado;
- f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente;
- g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade;
- h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psico-física do assediado;
- i) com fortes danos para a saúde mental deste;
- j) colocando em perigo a manutenção de seu emprego;
- k) e/ou degradando o ambiente laboral.”⁷

Como o assédio moral foi identificado inicialmente no campo psicológico, e visando uma maior facilidade para a compreensão e estudo deste fenômeno, cabe a análise dos conceitos elaborados pelos estudiosos da psicologia.

Assim sendo, Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio moral no trabalho como sendo “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.⁸

⁶ Bilheran, Ariane. Ob. cit, 16-17, p.

⁷ Parreira, Isabel Ribeiro. “O Assédio Moral no Trabalho”. Lisboa, 2003. Separata da Obra “V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”. Editora Almedina, 213-214, p.

⁸ Hirigoyen, Marie-France. “Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral”. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.17

Marie-France Hirigoyen entende, ainda, que os assediadores são, na maioria das vezes, pessoas com problemas de autoconceito, que precisam sentir que têm poder sobre os outros e que usam o assédio para se sentirem poderosos. Dessa forma, todas as pessoas que possuam as características desejadas pelo agressor seriam potenciais vítimas.⁹

Neste mesmo sentido, Patrícia Piovesan e Paulo César Rodrigues conceituam: “Assédio Moral é todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São microagressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas.”¹⁰

Para Leymann, o assédio moral “envolve uma comunidade hostil e contrária à ética, dirigida sistematicamente por um ou alguns indivíduos sobretudo contra um indivíduo que é, assim, colocado numa posição de impotência e vulnerabilidade e aí mantido pela continuação das atividades do *mobbing*.”¹¹

Salin, por sua vez, ensina que pode se entender como assédio moral “todos os atos negativos, repetidos e persistentes, dirigidos a um ou vários indivíduos, criando um ambiente hostil. A pessoa alvo tem dificuldade em se

defender não sendo, portanto, um conflito entre partes de igual força.”¹²

No meu entender, o assédio moral no trabalho deve ser entendido como a exposição de um ou mais trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas, em decorrência de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Analisadas as mais diversas definições existentes, verifica-se a presença de três características comuns e relevantes, que serão estudadas no próximo tópico.

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho é um assunto cada vez mais discutido no âmbito do Direito do Trabalho, vez que diz respeito ao dia a dia profissional de muitos trabalhadores e empresas, direta ou indiretamente.

A ocorrência se explica não porque as práticas de assédio moral no trabalho estejam generalizadas, mas porque o desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável e produtivo é vital para a competitividade das empresas e para a realização pessoal dos seus empregados

⁹ Hirigoyen, Marie-France. “Assédio Moral. A Violência Perversa no Cotidiano”. 8ª edição. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro, 2006. Editora Bertrand Brasil, p.32.

¹⁰ Disponível em <<http://www.assediomoral.com.br>>. Acesso em 6 abril de 2006.

¹¹ Leymann, Heinz. Ob. cit., p.168.

¹² Salin,, D. “Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying”. In European Journal of Work and Organizational Psychology. Lisboa, 2001, p. 43.

em todos os níveis. Dessa forma, facilitar o desenvolvimento de competências de comunicação e de relação interpessoal, de trabalho em equipe, de liderança e de gestão de conflitos, dentre outras, é garantia da promoção da qualidade do trabalho.

Por outro lado, a pressão competitiva, os prazos a cumprir, os objetivos a serem alcançados dentro da previsão orçamentária, a redução de custos e o aumento da produtividade, a indefinição de procedimentos, as margens de lucro a serem alcançadas e o grande número de solicitações diárias que requerem atenção de forma continuada, são oportunidades permanentes para a ocorrência de estresse profissional e da degeneração dos ambientes de trabalho e dos níveis de produtividade.

Dessa forma, pode-se passar facilmente a fronteira entre um ambiente saudável de trabalho para o conflito entre pessoas não refletido e gratuito, ou para formas de pressão excessivas e ilegítimas ou ao cultivar de atitudes deselegantes e abusivas.

A título de informação, dados da União Europeia estimam que, em Portugal, cerca de 4% dos trabalhadores sejam vítimas de assédio moral no trabalho. Segundo dados do Terceiro Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, tal proporção corresponde a 181.000 (cento e oitenta e um mil) trabalhadores vítimas

de assédio moral no ano de 2000. A média europeia fica por volta dos 9%, variando de país para país. Finalmente, cerca de 12,9% dos trabalhadores da Europa e, mais especificamente, 7,7% dos portugueses, têm conhecimento da ocorrência desta forma de assédio contra outras pessoas na organização que trabalha.¹³

Em termos globais na União Europeia, os números do Terceiro Inquérito mostram, ainda, que as mulheres estão mais expostas que os homens à intimidação (10% e 7%, respectivamente) e que os trabalhadores subordinados estão mais expostos que os independentes (9% e 5%, respectivamente).¹⁴

No Brasil não há ainda dados estatísticos, mas certamente os números se aproximam dos da União Europeia.

O assédio moral causa redução dos níveis de produtividade, aos quais se somam outros prejuízos devido ao aumento das taxas de faltas, problemas de saúde, licenças, rotatividade de pessoal, etc., sem se falar nas despesas com advogados, custas e indenizações, estas últimas consequências da interposição de ações judiciais.

É fundamental, para compreensão do fenômeno, que se entenda que a prática do assédio moral no trabalho ou, apenas, de comportamentos hostis ou discriminatórios e a prática de comportamentos afáveis e

¹³ Paoli, P. e Merllié, D. “Terceiro Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho”. Luxemburgo,

2001. Office for Official Publications of the European Communities, p.21.

¹⁴ Paoli, P. e Merllié, D. Ob. cit., p.23

respeitadores mais exigentes e rigorosos, são segmentos de uma única linha contínua, daí porque muitas vezes ser difícil sua compreensão e caracterização.

CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Conforme já se frisou anteriormente, o termo “assédio moral” é polissêmico e, assim, comporta várias definições, o mesmo ocorrendo quando se estuda o fenômeno à luz do Direito do Trabalho.

Para Einarsen, assédio moral pode ser definido como “todas as ações e práticas repetidamente dirigidas a um ou a mais trabalhadores, não desejadas pela vítima, que podem ser feitas deliberadamente ou inconscientemente, mas que claramente causam humilhação, ofensa e angústia, e por isso podem interferir com o desempenho profissional da vítima e/ou causar um ambiente de trabalho desagradável.”¹⁵

Fernando Caracuta entende que o assédio moral no trabalho se caracteriza por “sistemáticas e repetidas ações e práticas vexatórias levadas a cabo pelo empregador, por um superior hierárquico, por colegas de trabalho

ou subalternos, contra um determinado trabalhador, com o objetivo de o marginalizar, isolar e induzir, por fim, a demitir-se.”¹⁶

Segundo Margarida Barreto, o assédio moral no trabalho pode ser entendido como a “exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.”¹⁷

Merece finalmente destaque a lição de Marie-France Hirigoyen, para quem “o assédio moral no trabalho define-se como qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”¹⁸

Dessa forma, pode-se entender que o assédio moral no trabalho é uma forma de

¹⁵ Einarsen, S. “The nature and causes of bullying at work”. In *International Journal of Manpower*, n.20, 16-17, p.

¹⁶ Caracuta, Fernando. “Il Mobbing e la tutela giudiziaria”. Apud Ferreira, Andréa. “Assédio Moral no Local de Trabalho”. Lisboa, 2005. Mestrado em

Direito do Trabalho. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

¹⁷ Disponível em <<http://www.assediomoral.com.br>>. link: E o que é assédio moral no trabalho?. Acesso em 6 abril de 2006.

¹⁸ Hirigoyen, Marie-France. Ob. cit, p.15.

comportamento negativo entre trabalhadores, ou entre superiores hierárquicos e subordinados, pelo qual a pessoa ou as pessoas visadas são repetidamente humilhadas, direta ou indiretamente, por uma ou mais pessoas, com o propósito de isolamento. Este comportamento pode tomar a forma de sarcasmo, crítica e mexericos, ou pode implicar limitação à liberdade de expressão ou uma diminuição de prestígio social. O resultado final, que não é necessariamente propositado, é o isolamento no ambiente de trabalho ou a saída do local de trabalho, ou mesmo a rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado.

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no trabalho adquire características próprias, considerados o local de sua ocorrência, as consequências que este pode ter e as partes envolvidas.

Nos últimos anos as relações entre capital e trabalho sofreram grandes transformações, que atingiram sobremaneira a estratégia empresarial.

O empregador tem o poder de coordenar, controlar e organizar os fatores da produção. O exercício deste poder é fundamental para a consecução dos fins da empresa ou do empreendimento. E dele decorre o direito que possui o empregador de dirigir e fiscalizar a atividade de seus empregados, ditando-lhes

ordens, regras ou orientações, às quais os trabalhadores não poderão deixar de atender, desde que estejam elas correlatas ao conteúdo e aos limites do contrato, sob pena inclusive de sanções de natureza disciplinar.

O empregado está subordinado ao empregador, dele recebe ordens, porque existe um contrato entre ambos que assim o estabelece. São, assim, o poder de direção do empregador e a subordinação do empregado como verso e reverso de uma mesma moeda.

Essa subordinação, contudo, não é absoluta, devendo guardar certos limites de respeito à dignidade da pessoa do trabalhador, como bem lembra Riva Sanseverino, “a subordinação deve ser entendida em sentido de qualquer forma compatível com a liberdade e dignidade da pessoa e da personalidade do trabalhador. Esta não incide por certo por sobre a pessoa e personalidade do trabalhador, estando, como efetivamente está, limitada à execução da prestação de trabalho. O trabalhador é subordinado apenas e enquanto deve conformar sua prestação aos critérios diretivos estabelecidos pelo empregador e, em geral, às exigências técnico-administrativas da empresa. Ademais, tal subordinação não tem caráter permanente, mas está limitada ao tempo, vale dizer, pelo horário fixado para a prestação de

trabalho.”¹⁹

A ocorrência do assédio moral no trabalho viola diversos direitos fundamentais do empregado, causando-lhe prejuízos de ordem psíquica, fisiológica e econômica, vez que do assédio podem decorrer faltas ao trabalho e até a extinção do contrato por sua iniciativa. Causa, também, prejuízos econômicos ao empregador, como diminuição da produtividade, alta rotatividade de mão de obra, ausências ao trabalho, etc.

Quando o assédio acontece entre dois ou mais trabalhadores não se verifica, entre assediante e assediado, uma situação clara de confronto, estabelecendo-se o assédio através de comentários sutis, insinuações ou mesmo olhares, o que dificulta sobremaneira a verificação de sua ocorrência por parte do empregador, ou mesmo por outros companheiros de trabalho.

Para que seja possível a correta verificação de uma situação de assédio moral no trabalho é necessário, inicialmente, identificar os comportamentos hostis que podem ensejar sua ocorrência, estabelecendo suas principais características.

Ocorre que por envolver relações humanas, tais características são praticamente impossíveis de ser enumeradas, vez que podem variar e isso certamente ocorrerá, de local para

local, de empresa para empresa, de pessoa para pessoa e de sociedade para sociedade, mesmo porque certas pessoas são muito mais sensíveis e suscetíveis ao assédio do que outras.

Também a título de referência, Marie-France Hirigoyen desenvolveu um questionário que lista 47 (quarenta e sete) comportamentos hostis (que podem ser praticados pelo assediante), agrupados em quatro categorias: atentados às condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentados à dignidade e violência verbal, física ou sexual.²⁰

A estes deve ser acrescentado um outro importante elemento para identificação do assédio moral no trabalho, qual seja, o caráter repetitivo e sistemático da conduta do agressor.

Vários outros pesquisadores da área médica, com o objetivo de identificar estas atitudes, elaboraram listas com os comportamentos hostis mais comuns em casos de assédio moral no trabalho, como Dick e Wagner, Einarsen e Hoel, Leymann, Piñuel e Rivera, todos baseados em entrevistas com pacientes, com o objetivo de identificar, com rigor, os comportamentos típicos desse assédio.

Nuno Luís Queiroz de Andrade, após leitura comparada das listas de comportamentos efetuadas por tais pesquisadores, verificou que havia, em todos eles, itens bastante semelhantes e procedeu a uma ordenação dos mesmos,

¹⁹ Sanseverino, Luisa Riva. “Curso de Direito do Trabalho”. São Paulo, 1976. Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. Editora LTr, p.47.

²⁰ Hirigoyen, Marie-France. “Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral”. Rio de Janeiro, 2002. Editora Bertrand Brasil, p.47.

segundo a classificação de Marie-France Hirigoyen, de acordo com sua frequência de aparecimento.²¹

ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Conforme relatam estudiosos, tanto da área médica quanto da área jurídica, o assédio moral no trabalho pode ocorrer tanto em empresas grandes e estruturadas quanto em pequenas empresas.

O assédio moral pode ser praticado por empregados, empregadores ou ainda terceiros, sempre com o objetivo de prejudicar a vítima, possuindo diversas espécies distintas.

Os estudiosos da área médica e psicológica descrevem vários tipos ou espécies de assédio moral no trabalho, variando segundo os próprios autores, a origem e o contexto.

A classificação mais utilizada é a de Leymann, que considera existirem quatro espécies de assédio moral no trabalho: descendente, horizontal, ascendente e misto.

ASSÉDIO MORAL DESCENDENTE

É o assédio que ocorre partindo de um superior hierárquico contra um ou mais empregados a ele subordinados.

O elemento – tipo desta modalidade de assédio moral é exatamente a existência da subordinação jurídica que caracteriza os empregados face aos seus superiores hierárquicos.

Essa espécie de assédio moral se verifica quando os empregados subordinados são as vítimas das agressões, e no polo ativo encontramos seus empregadores ou qualquer outro superior hierárquico. Não se confunde com abuso de autoridade, que não caracteriza assédio.

O temor da perda do emprego, o estabelecimento de condições de trabalho menos favoráveis, a discriminação dentro da empresa, entre outros, são circunstâncias que influenciam um certo “silêncio” das vítimas de assédio moral no trabalho.

Nesta espécie de assédio, o superior hierárquico utiliza sua posição dominante no organograma da empresa para quebrar a resistência do assediado, que cada vez se sente mais isolado e impedido de dar respostas às condutas que sofre, já que um dos objetivos que se procura com a intimidação do trabalhador é exatamente fazê-lo sentir que se encontra sem apoio ou respaldo por parte dos outros companheiros de trabalho, e com isso aumenta o temor no restante da empresa, que se desvincula

²¹ Andrade, Nuno Luís Queiroz de. “Assédio Moral no Trabalho. As Estratégias de Coping das Vítimas”. Lisboa, 2006. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. Tese de

Mestrado em Psicologia na área de especialização em Stresse e Bem-Estar, sob orientação do Professor Doutor Telmo Baptista, 44-48, p.

e se separa do trabalhador assediado por medo de sofrer o mesmo trato.²²

A título de exemplo, pode ser mencionada reportagem efetuada pelo jornal “Folha de São Paulo” em que descreve casos de assédio moral ocorridos na cidade de São Paulo. Em um dos casos, a ex-empregada de um banco afirmou que a pressão sobre ela era tão grande que até perdeu os cabelos. Essa mesma pessoa relatou, ainda, que era empregada de uma agência do banco em Osasco, onde trabalhou como gerente por um período de dez anos. Sua última função no banco foi cuidar da carteira de investimentos de pessoas físicas. Para esses clientes especiais, tinha que vender títulos de capitalização, planos de previdência privada, seguro de carro. “Telefonavam para mim logo pela manhã para cobrar vendas de “X” produtos e de “X” milhões de reais. A pressão era tão grande que comecei a perder os cabelos. Cheguei ao ponto de sentir falta de ar dentro da agência. Mesmo sabendo que eu estava em tratamento médico, me mandaram embora.”²³

Todas as situações de assédio moral descendente apresentam um denominador comum, que é a utilização abusiva do poder hierárquico pelo agressor, mesmo que isso resulte das características da personalidade perversa do agressor ou de sua falta de

competências de liderança de uma equipe de trabalho.

Esse é o tipo mais comum de assédio no contexto atual, devido principalmente à moderna organização do trabalho, onde a busca pela produtividade e competitividade cresceu, exigindo-se ainda uma parcela de responsabilidade dos empregados pelos prejuízos, colocando assim em xeque a sua garantia de emprego.

Quando o empregador, por trás dos “poderes de mando”, pratica o assédio moral, desrespeitando a dignidade do trabalhador, afasta a função social da empresa, atrofia o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, evita que o empregado tenha o devido reconhecimento e consideração e inviabiliza um ambiente de trabalho harmônico com qualidade.²⁴

Andréia Ferreira subdivide esta modalidade de assédio moral em três grupos, consoante a motivação do agente: “1) O assédio perverso, praticado com finalidade puramente gratuita de destruição do outro ou de valorização de seu próprio poder; 2) o assédio estratégico, destinando-se a forçar o assalariado à demissão, contornando, deste modo, os procedimentos obrigatórios de despedimento, e 3) o assédio

²² Rodenas, Maria José Romero. “Protección Frente Al Acoso Moral Em El Trabajo”. 3ª Edição. Albacete, 2005. Editorial Bomarzo S.L., p.16.

²³ Jornal Folha de São Paulo, de 17 de dezembro de 2006. Caderno “Dinheiro”, p.B7.

²⁴ Alkimin, Maria Aparecida. “Assédio Moral na Relação de Emprego”. 1ª Edição. 2ª tiragem. Curitiba, 2006. Editora Juruá, p. 62.

institucional, que faz parte de um instrumento de gestão do pessoal no seu todo.”²⁵

Segundo Marie-France Hirigoyen, esta espécie de assédio moral é a mais grave, afirmando que “a experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema”²⁶

Essa modalidade de assédio moral procura ocasionar o abandono do emprego pelo empregado ou empregados. Quando o despedimento é impossível, como acontece nos casos das administrações públicas, procura-se fazer com que o empregado tenha a iniciativa da rescisão ou peça transferência.

Todavia, pode ocorrer que o assediador não tenha o intuito de forçar a exclusão do empregado, porém visando a produtividade, a manutenção e o reconhecimento de sua autoridade, desfere contra os seus subordinados palavras ofensivas, humilhando-os e desestabilizando-os, o que vem a gerar uma queda na produtividade e o consequente afastamento dos empregados.

Cabe ressaltar, finalmente, que na maioria dos casos o assediante superior hierárquico prefere que a vítima continue na

empresa, pois assim poderá continuar sua prática perversa contra ela.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

É o assédio moral praticado por um ou vários empregados contra colega ou colegas do mesmo nível hierárquico.

Segundo Leymann, nesta modalidade de assédio as agressões podem ser originadas pelo esforço de fazer aceitar as regras do grupo a um indivíduo reticente, por uma inimizade pessoal, pelo fenômeno do “bode espiatório”, pela manifestação de agressividade de alguns indivíduos, por características próprias da vítima (sexo, religião, nacionalidade, etc.). Nesta situação geralmente os superiores não intervêm e qualquer colega que se opuser passa também a ser vítima deste processo do grupo.²⁷

Este tipo de assédio é, assim, praticado por colegas de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, etc., ocorre com frequência quando dois empregados disputam um cargo ou uma mesma promoção, ou ainda para alcançar as metas.

Materializa-se quando um colega agride moralmente o outro, e o superior hierárquico não intervêm enquanto não for prejudicada a produtividade da empresa.

²⁵ Ferreira, Andréia. “Assédio Moral no Local de Trabalho”. Tese de Mestrado. Lisboa, 2005.

²⁶ Hirigoyen, Marie-France. “Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral”. Rio de Janeiro, 2002. Editora Bertrand Brasil, p.112.

²⁷ Leymann, H. Ob. cit, p.76.

Márcia Novaes Guedes conceitua e caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma:

*A ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos.*²⁸

ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE

Este tipo de assédio consiste no fato do empregador ou dos superiores hierárquicos serem assediados por um de seus subordinados ou por um grupo destes.

O assédio moral ascendente pode assumir duas formas distintas, segundo Leymann: quando uma equipe de trabalho se recusa a aceitar um superior hierárquico que lhe foi imposto sem consulta prévia e aprovação, ou quando uma equipe protesta contra um superior que já está na função há algum tempo por recusar sua forma de atuação.²⁹

Conforme observa Márcia Novaes Guedes, “a violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega de trabalho é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implicar em um cargo de chefia para cujas funções os subordinados

supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar.”³⁰

Para Maria Aparecida Alkimin, “esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando.”³¹

Muito embora o assédio moral seja normalmente suportado em silêncio pela vítima, neste caso em especial é ainda maior essa probabilidade. Isso porque, dado o cargo de chefia ocupado, a vítima tem receio de informar a ocorrência ao empregador ou ao superior hierárquico, com medo de se mostrar ineficiente para ocupar o cargo e, por consequência, perder o emprego.

ASSÉDIO MORAL MISTO

Esta espécie ocorre quando a vítima, além de ser atacada pelos colegas de trabalho (assédio moral horizontal), sofre também ataques de seus superiores hierárquicos (assédio moral descendente).

O assédio moral misto pode assumir várias combinações das espécies anteriores, como a de superior hierárquico assediar

²⁸ Guedes, Márcia Novaes. “Terror Psicológico no Trabalho”. 2ª Edição. São Paulo, 2005. Editora LTr, p. 36.

²⁹ Leymann, H. Ob. Cit., p.68.

³⁰ Guedes, Márcia Novaes. Ob. cit., p. 36.

³¹ Alkimin, Maria Aparecida. Op. cit., p. 65.

subordinado com a participação dos colegas da vítima, ou mesmo de empregados assediarem um colega com o conhecimento do supervisor de equipe, etc.

Geralmente ocorre em empregos onde há excesso de competitividade interna (áreas relacionadas a vendas, por exemplo, em que a pressão por resultados é permanente) e ainda quando ocorre um mau gerenciamento de recursos humanos.

Ao analisar o assédio moral misto, Marie-France Hirigoyen afirma que “mesmo se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. (...) Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado.”³²

A agressão geralmente parte do superior hierárquico e posteriormente, alegando medo de se tornarem as próximas vítimas da chefia e, principalmente, de perderem o emprego, se alastra e conta com a conivência e a participação dos próprios colegas da vítima.

CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

A configuração da ocorrência do assédio moral no trabalho não se mostra tarefa simples, pois envolve diversos fatores objetivos e principalmente subjetivos, que devem ser considerados.

Há autores, em especial Lyemann, que entendem que uma pessoa só poderia ser designada como vítima de assédio moral no trabalho se fosse alvo de um ou mais comportamentos hostis durante pelo menos seis meses, com uma frequência mínima de uma vez por semana. Tal posicionamento mereceu duras críticas, pois não considerava os aspectos subjetivos do assédio, como a posição da vítima na empresa, sua condição social, a forma, a extensão e a repercussão das agressões, etc.

Há também estudiosos, por outro lado, que entendem que apenas um único incidente de assédio moral ou uma situação de duração muito curta poderia assumir intensidade tal que marcasse definitivamente a vítima. Esta posição também foi muito criticada, por ser a reiteração da conduta um fator fundamental para a configuração do assédio moral.

Após muitos debates sobre o tema, tem-se entendido hoje que a melhor forma para caracterização do assédio moral no trabalho é a

³² Hirigoyen, Marie-France. “Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral”. Rio de Janeiro, 2002. Editora Bertrand Brasil, p. 114.

utilização combinada de uma lista de comportamentos predefinidos e potencialmente indicadores de assédio moral, com uma definição geral do assédio e a verificação concreta da vítima, considerando fatores diversos, como posição na empresa, tipo de trabalho, sexo, idade, etc. Só assim se poderá identificar, com certo grau de certeza, uma vítima dessa modalidade de assédio.

Dessa forma, os estudiosos da matéria na área da psicologia e da psiquiatria entendem que a essência do fenômeno se concentra na repetição de atitudes por parte do agressor e na ausência de agressão “visível”, o que impossibilita a vítima de se defender e a confunde, causando, não poucas vezes, a sensação de que fez alguma coisa errada e não sabe o quê.

Assim, para a caracterização do assédio moral é fundamental que haja a repetição, a continuidade ou, como observa Jorge Luiz de Oliveira da Silva, deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima.³³

O assédio moral no trabalho, assim, se evidencia por condutas de natureza psicológica abusivas, repetitivas e prolongadas no tempo, havendo nexo de causalidade entre tais condutas e o dano sofrido.

³³ Silva, Jorge Luiz de Oliveira da. “Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”. 1ª Edição. Rio de Janeiro, 2005. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, p.15.

Marie-France Hirigoyen faz uma síntese da caracterização do assédio moral, *in verbis*:

*O assédio moral não é uma agressão cometida de forma aberta, pois este tipo de violência permitiria que a vítima se defendesse, ela saberia o motivo da acusação ou perseguição. As agressões são sutis, de maneira que o trabalhador não saiba o que está motivando a perseguição. Há uma grande dificuldade em se provar uma agressão que seja discreta. O empregado só tem consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e encontra-se em licença médica.*³⁴

Após detalhada análise das definições e das características descritas, Nuno Luís Queiroz de Andrade aponta três que podem servir de base para a caracterização do assédio moral no trabalho.

A **primeira característica** indica que o assédio moral se configura pela ocorrência de comportamentos de agressão, repetidos e persistentes, de forma continuada no tempo. Sendo um processo reiterado, o assédio moral distingue-se de episódios isolados de conflitos ou discussões pontuais entre as pessoas, que surgem, naturalmente, como decorrência de qualquer convívio.

A **segunda característica** revela que os procedimentos de assédio moral têm um caráter intimidante, humilhante e ofensivo. Visam

³⁴ Hirigoyen, Marie-France. “Assédio Moral – A violência perversa do cotidiano”. São Paulo: Bertrand Brasil, 2000, p. 142.

romper a resistência psicológica da vítima, atentando contra sua dignidade e desacreditando-a perante outras pessoas, causando angústia e diminuindo o desempenho profissional, além de deteriorarem sua vida socioemotiva e seu equilíbrio psicofísico.

Finalmente, a **terceira característica** indica que, na situação de ser assediada, a vítima tem dificuldade em se defender. Considerados isoladamente, os atos hostis de assédio parecem inócuos, pois é difícil estabelecer uma relação clara de causalidade ou intencionalidade entre a sua ocorrência e os efeitos que a vítima experimenta. Este fato não só dificulta a defesa da vítima, como também evidencia e acentua uma desproporção de forças entre a vítima e seu agressor ou agressores. Ao contrário, quando há igualdade na relação de poder e, portanto, a possibilidade objetiva de a pessoa se defender, não existe assédio, mesmo que se possa instalar uma relação muito conflituosa entre duas ou mais pessoas. Como consequência, a vítima fica cada vez mais isolada.³⁵

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral decorre de um processo lento e contínuo de pequenas agressões, que têm por objetivo desestabilizar a vítima. Ocorre que as consequências dessa

desestabilização não são apenas suportadas pelo assediado, gerando efeitos também para o Estado, para o empregador e para os familiares do assediado.

Dependendo da gravidade do assédio a vítima pode ter que se socorrer de serviços médicos, públicos ou não, o que pode ocasionar ônus à Previdência Social por pagamentos de auxílio-doença.

Vejamos agora as consequências da ocorrência do assédio moral no trabalho para cada uma das partes envolvidas.

CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR

As consequências para o trabalhador variam segundo sua condição de vítima ou agente causador do assédio moral no trabalho.

O TRABALHADOR COMO VÍTIMA

Para a vítima, o assédio moral é altamente destrutivo, causando reflexos em diversos níveis, como o psíquico, o familiar, o social e o financeiro.

O fenômeno do assédio moral no trabalho tem sido objeto de diversos estudos nas áreas médica e psicológica, revelando uma complexa gama de repercussões na saúde do trabalhador.

³⁵ Andrade, Nuno Luís Queiroz de. Ob. cit., 42-43, p.

É necessário ressaltar, inicialmente, que o assédio moral é um fenômeno psicológico e, como tal, pode gerar consequências diferentes para pessoas diferentes. O que se procurará demonstrar são as consequências médias, que afetam a maioria das vítimas.

Através das diversas pesquisas realizadas sobre as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, verificou-se um número considerável de casos em que o estresse agia como propagador de outras doenças.

Médicos, psiquiatras e psicólogos tentam definir quais as causas mais comuns decorrentes do assédio moral no trabalho.³⁶

A vítima injustamente atingida em sua dignidade suporta significativas perdas, mas não abandona o local de trabalho perante os comportamentos assediadores, passando a viver num constante estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos.³⁷

Tal hipótese se explica pelo fato da vítima depender economicamente do salário que recebe para prover o sustento próprio e o de sua

família, como ocorre com a grande maioria das pessoas que trabalham como empregadas, e ainda das dificuldades para encontrar um novo emprego devido a vários fatores como formação profissional, idade, condição de saúde, etc.

Como bem explica Andréia Ferreira, ao permanecer no local de trabalho a vítima vai sofrer diversas patologias de índole psíquica, psicossomática e social. Numa primeira fase, os sintomas são muito semelhantes ao estresse, que os médicos designam de perturbações funcionais, como cansaço, enervamento, perturbações de sono, dores de cabeça, problemas digestivos, lombalgias, etc.

Em seguida surgem as perturbações psicossomáticas, como emagrecimentos excessivos ou rápidos aumentos de peso, perturbações digestivas, alterações da pressão arterial, mal-estar, vertigens, doenças da pele, etc.

Se o estresse se prolonga no tempo ou aumenta de intensidade, pode instalar-se um quadro depressivo grave, com a vítima

³⁶ Abordando o tema das consequências do Assédio Moral, e conforme observado pela Dr.^a Débora Miriam Raab Glina, seus sintomas decorrentes mais comuns são os seguintes: 1) Sintomas psicopatológicos: reações de ansiedade; apatia; reações de esquivas; problemas de concentração; humor deprimido; reações de medo; *flashbacks*; hiperexcitabilidade; insônia; irritabilidade; mudanças de humor; pesadelos recorrentes; pensamentos intrusivos; falta de iniciativa; e síndrome do desamparo aprendido. 2) Sintomas psicossomáticos: hipertensão arterial; ataques de asma; palpitações; distúrbios coronarianos; dermatite; perda de cabelos; cefaléia; dores musculares e articulares; perda de equilíbrio; enxaqueca; dores de estômago; úlceras, e

taquicardia. 3) Sintomas comportamentais: auto e heteroagressividade; distúrbios alimentares; aumento no consumo de álcool e drogas; aumento no tabagismo; disfunções sexuais, e isolamento social. 4) Diagnósticos mais comuns: depressão; desordens ansiosas; transtornos de adaptação, e transtorno por estresse pós-traumático. Débora Miriam Raab Glina. "Práticas em Saúde Mental: nexos com o trabalho em casos de Assédio Moral". Tema apresentado na Conferência latino-americana de saúde ocupacional (São Paulo – 2005). Disponível em <http://www.anamt.org.br/downloads/conferencia_latino/mesa%20redonda%20ANAMT%202005%20-%20ass%20E9dio.pdf>. Acesso em 6 de abril de 2007.

³⁷ Alkimin, Maria Aparecida. Op. cit., p. 85

apresentando estado de humor triste, sentimento de desvalorização ou de culpa, excessiva ou inadequada, e perda de interesse, podendo culminar até mesmo com o suicídio.

Para Mauro Vasni Paroski, a prática do assédio moral no trabalho produz situações em que a vítima se sente menosprezada, rebaixada, inferiorizada, ultrajada por outra pessoa. Este estado de ânimo traz consequências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.³⁸

Outro fator relevante decorrente da prática do assédio moral no trabalho e que pode ser considerado como uma das consequências mais importantes é a diminuição da empregabilidade, mencionada por Maria Regina Gomes Redinha. Esta é a capacidade, abstratamente considerada, de o trabalhador conseguir um posto de trabalho condizente com a sua aptidão e formação profissional. De fato, o trabalhador assediado, devido aos problemas ocasionados em sua saúde física e mental, acompanhados de problemas financeiros e familiares, acaba por ser lançado na espiral do desemprego e da sucessão precária de vínculos

ou por ser atingido por uma incapacidade permanentemente para o trabalho.³⁹

É também, muito importante frisar que a gravidade dos danos ocasionados à saúde da vítima, bem como os seus sintomas, podem permanecer mesmo após interrompido o processo de assédio moral, pois esta não esquece a situação de desprezo a que foi submetida, não vivendo sua vida de forma normal.

Cabe ainda ressaltar que os danos causados à vítima não se limitam ao campo da sua saúde, atingindo também o seu patrimônio, pois a vítima de assédio moral tem sua capacidade laboral diminuída, o que implica a perda de diversos ganhos, tais como prêmios, comissões, participações etc.

Também como consequência do assédio moral no trabalho, a vítima utiliza, com frequência, licenças médicas, o que também pode gerar prejuízos para a empresa e, para a vítima, pode gerar redução nos ganhos, tudo isso sem considerar as despesas com remédios, exames e tratamentos que se fizerem necessários.

Como consequência natural das faltas e licenças reiteradas, bem como da diminuição da produtividade da vítima, o empregador acaba por rescindir seu contrato de trabalho por justa causa, o que vem a diminuir ainda mais as suas verbas rescisórias.

³⁸ Paroski, Mauro Vasni. Assédio Moral no Trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1196, 10 out. 2006. disponível em

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>>. Acesso em 18 dez. 2006.

³⁹ Redinha, Maria Regina Gomes. Ob. cit., 840.p.

Certo é que os danos à saúde provocados pelo processo de assédio moral são de relevante gravidade e, na maioria das vezes, servem de vetor para os danos patrimoniais.

Além do assédio moral no trabalho provocar graves consequências em duas áreas específicas em relação à vítima, quais sejam, saúde e patrimônio, este também interfere nas relações sociais do assediado, uma vez que como consequência do processo pelo qual está passando, este se distancia das demais pessoas de sua família e do seu círculo de amizades.

Esta chamada terceira área de consequência do assédio moral tem grande abrangência, vez atingir toda a sociedade em que a vítima está inserida, ocasionando distúrbios familiares como separações e divórcios, bem como sociais.

O TRABALHADOR COMO ASSEDIADOR

Empregado e empregador encontram-se vinculados pelo contrato de trabalho que gera, para ambos, direitos e obrigações.

Referido contrato gera ao empregador certos poderes, dentre eles o poder disciplinar, que é “o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a proporcionar a imposição de sanções aos empregados em face

do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.”⁴⁰

O elemento da autoridade e direção do empregador tem, antes de mais nada, a função de delimitar o contrato de trabalho como tal, já que é só no contrato de trabalho que se verifica essa autoridade e direção de uma das partes sobre a outra.

O poder disciplinar é, assim, integrado na esfera da posição de autoridade do empregador que corresponde à subordinação jurídica do prestador do trabalho, considerada como o grande elemento verificador da existência de um contrato de trabalho.

O poder diretivo do empregador destina-se a assegurar a boa execução do trabalho e a condução normal da atividade empresarial, consubstanciando-se na faculdade de organizar e de gerir, dentro dos limites resultantes da ordem jurídica e do contrato, os recursos humanos colocados à sua disposição, observados certos limites.

Dessa forma, podem ser entendidas como lícitas as decisões disciplinares do empregador baseadas na correta execução da prestação de trabalho contratualmente estipulada, inclusive no que se refere aos aspectos comportamentais dos empregados.

Dessa forma, parece inequívoco que o empregador tem o direito e o dever de extinguir,

⁴⁰ Delgado, Mauricio Godinho. “Curso de direito do trabalho”. 5ª Edição. São Paulo, 2006. Editora LTr, 636, p.

por justa causa, o contrato de trabalho de um empregado que assedia os demais companheiros de trabalho ou sua chefia.

O Código do Trabalho de Portugal após estabelecer, de forma clara, que o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra a seu serviço na vigência do contrato de trabalho (artigos 98º e 329º), traz, em seu artigo 328º, a gradação das sanções disciplinares que podem ser impostas aos empregados.

No sistema jurídico brasileiro, a lei não estipula qualquer correspondência entre a infração e a respectiva sanção, mas apenas um princípio genérico de que as punições impostas pelo empregador devem obedecer aos princípios da proporcionalidade entre a infração e a sanção (que depende apenas do empregador) e da imediatidade, de forma que entre a falta e a punição decorra um espaço de tempo razoável, sob pena de se configurar o chamado “perdão tácito”.⁴¹

Cabe ainda ressaltar que o artigo 328º do Código do Trabalho de Portugal prevê um procedimento para apuração da sanção disciplinar, que deve ser obedecido, sob pena do empregado agressor ser reintegrado ao emprego.

É bom ressaltar, ainda, que as sanções se dirigem à pessoa do trabalhador, na sua qualidade de indivíduo e no seu posicionamento contratual.

⁴¹ O conceito “razoável” é variável e deve considerar vários fatores na sua verificação, como o tipo de falta cometida, o número de empregados da empresa, a dificuldade de apuração, o tempo de defesa do

Assim, em situações de abuso do poder disciplinar (por exemplo: acusações sem fundamento ou divulgação de dados do procedimento disciplinar indevida, com evidente intenção de prejudicar o empregado), deve-se apurar a responsabilidade e punir o infrator com condenação por perdas e danos, independentemente da indenização pelo dano pessoal eventualmente causado ao empregado ou às pessoas de sua família.

Conforme se verifica pelo teor dos artigos 328º e 329º do Código do Trabalho de Portugal, a aplicação de sanção abusiva constitui, para o Direito português, grave infração do empregador.

Deste modo, o empregador, ao identificar situação onde haja um empregado assediando outro, deve utilizar-se do seu poder disciplinar, punindo de forma exemplar tal empregado, garantindo assim a existência de um ambiente de trabalho cordial.

Assim, o empregado assediador dá ensejo a sua dispensa por justa causa, visto que as suas atitudes se encontram tipificadas nos incisos “b”, “j” e “k” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme verificaremos:

A incontinência de conduta, que “consiste na conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista sexual,

empregado, etc. A ausência da imediatidade implica o “perdão tácito”, presumido pela falta de interesse do empregador de punir o empregado, impedindo sua punição posteriormente pela mesma falta.

prejudicando o ambiente laborativo ou suas obrigações contratuais.⁴²”

Mau procedimento é a “conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluindo o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou suas obrigações contratuais do obreiro.⁴³”

Os tipos legais descritos pelos incisos “j” e “k” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, envolvem a injúria, a calúnia ou a difamação, além da agressão física, praticada contra outro colega de trabalho, ou até mesmo contra seu superior hierárquico.

Dessa forma, estando configurada a prática de assédio moral no trabalho, o empregador deve utilizar-se do poder disciplinar e rescindir o contrato de trabalho do empregado agressor por justa causa, colocando um ponto final às agressões sofridas pelo assediado e restabelecendo o meio ambiente de trabalho saudável para os demais empregados.

CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADOR: COMO VÍTIMA E COMO ASSEDIADOR

Para as empresas, as consequências do assédio moral podem ser caracterizadas por uma maior rotatividade da mão de obra, bem como pela diminuição da eficácia e da produtividade, não só das vítimas do assédio moral, mas

também de colegas de trabalho afetados pelo clima psicossocial negativo existente no ambiente de trabalho nessas ocasiões. Tudo isso sem se considerarem as indenizações objeto de decisões judiciais em processos instaurados com base no assédio, o que também poderá provocar custos elevados.⁴⁴

Considerando o empregador como vítima, após a edição da Lei n. 13.467/2017 a CLT, em seus artigos 223 B e 223 D, prevê a possibilidade de pagamento de indenização por dano extrapatrimonial do empregado que ofender o empregador ou a empresa.

Segundo pesquisas efetuadas pela Associação Italiana contra o Mobbing e o Stress-Psicossocial (PRIMA), citadas por Jorge Luiz de Oliveira da Silva, as práticas de mobbing importam na redução de 80% (oitenta pontos percentuais) da capacidade individual de trabalho da vítima. impondo um considerável impacto econômico à empresa. Restou ainda demonstrado que, com o afastamento da vítima, a empresa arca com o ônus da substituição e treinamento do novo empregado, quer seja em razão da licença médica, quer seja em razão do afastamento definitivo deste e, ainda, que o assediador consome em média de 5% (cinco pontos percentuais) a 10% (dez pontos percentuais) de sua jornada de trabalho tramando ou colocando em execução as ações de assédio moral.⁴⁵

⁴² Delgado, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 1191.

⁴³ Delgado, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 1191.

⁴⁴ Ferreira, Andréa. Ob. cit., p.40.

⁴⁵ Silva, Jorge Luiz de Oliveira da. Ob. cit., p.59.

Verifica-se, assim, que a prática do assédio moral no trabalho atinge um largo espectro de situações.

Marie-France Hirigoyen, quando de sua participação no I Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho, realizado na cidade de São Paulo, afirmou:

O assédio moral é um péssimo “negócio” para as empresas, pois não é um método eficiente na medida em que causa perda de produtividade. Para que as pessoas trabalhem bem e produzam bastante elas precisam ter boas condições e ambiente de trabalho saudável. (...)

Um dos argumentos que utilizo, atualmente, para ser ouvida, que dei para os políticos na França e que agora dou para as empresas, é para que sejam vigilantes e que façam uma política de prevenção do assédio moral. O assédio moral não é produtivo, é péssimo, e custa caro. Custa caro para as vítimas porque são obrigadas a se tratar, às vezes perdem seus empregos, são, às vezes, obrigadas a recorrer a um advogado para se defender, portanto, custa caro para as vítimas.

Isto também custa caro para a sociedade porque as pessoas ficam doentes e impedidas de trabalhar. Custa caro também para as empresas porque há efetivamente, o problema do absentismo associado a uma grande desmotivação e perda de produtividade.

Quando dou argumentos financeiros aos dirigentes, aos donos da empresa, eles me ouvem, não ouvem sempre quando falo de respeito, das pessoas, de questão de ética, de dignidade, isto são palavras que mesmo sendo boas, eles não entendem. Mas quando

falamos de números ou quando falamos: “cuidado, isto custa caro”, “cuidado, é ruim para a imagem de uma empresa se isto for a público”, se, por exemplo, se “comentar nos jornais que em tal empresa as pessoas sofrem e são maltratadas”, isto são argumentos que hoje são ouvidos e hoje, na França, também, temos esta lei e, quando o Assédio Moral se produz numa empresa os dirigentes da empresa ou organização são sancionados, às vezes, muito duramente, mas, também, o agressor é sancionado.⁴⁶

O fato é que o assédio moral no ambiente de trabalho causa perdas consideráveis tanto para o empregado quanto para o empregador e ainda para o Estado.

A Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego dos Estados Unidos (EEOC), após estudos e pesquisas para o levantamento do desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho, concluiu que esse fenômeno tem gerado para os empregadores o pagamento de indenizações milionárias em favor das vítimas, transformando-se num dos principais riscos financeiros das empresas.⁴⁷

O empregador ou superior hierárquico que assedia os empregados pode causar a extinção do contrato de trabalho por culpa da empresa, arcando com o pagamento de todos os direitos devidos àquele trabalhador, isso sem

⁴⁶ Reprodução parcial do pronunciamento da Dr.^a Marie-France Hirigoyen disponível em:

<<http://www.assediomoral.org>>. Tradução oficial do evento. Acesso em 6 de abril de 2007.

⁴⁷ Ferreira, Andréa. Ob. cit., 40-41, p.

prejuízo da indenização que poderá ser condenado a pagar.

Entretantes, sabemos que a intenção do assediador é a exclusão do assediado dos quadros de empregados da empresa, preferencialmente através de seu pedido de demissão, ou mesmo com demissão por justa causa.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO

Segundo os estudos desenvolvidos por Marie-France Hirigoyen, 50% (cinquenta pontos percentuais) dos processos de assédio moral no ambiente de trabalho são desenvolvidos no serviço público⁴⁸.

Tal fato pode resultar de reestruturações nas administrações públicas efetuadas em alguns países nas últimas décadas, que ocasionam a diminuição de funcionários e o aumento das exigências de produtividade e eficiência, juntamente com as impossibilidades legais de despedimento, tornando a prática do assédio moral no trabalho num recurso para forçar a saída de pessoas não desejadas ou para colocar outras pessoas no lugar daquelas.

A Organização Internacional do Trabalho, através de estudo denominado “*Mental Health in the Workplace*”, realizado em 2000, indicou que os países da União Europeia

gastam anualmente cerca de 3% (três pontos percentuais) a 4% (quatro pontos percentuais) do PIB com problemas de saúde mental relacionados ao trabalho e ainda que os problemas de saúde mental têm aumentado ano a ano, estimando-se que um a cada dez trabalhadores sofre de depressão, cansaço, ansiedade e estresse.⁴⁹

Um estudo feito em Portugal, sobre a violência exercida contra os profissionais de saúde no local de trabalho, verificou que 16,5% (dezesseis vírgula cinco pontos percentuais) das pessoas que trabalham em meio hospitalar e 23% (vinte e três pontos percentuais) dos que trabalham em centros de saúde foram vítimas de assédio moral. Constatou, ainda, que no meio hospitalar os enfermeiros são o grupo mais vitimado (25%), enquanto que nos centros de saúde são os funcionários administrativos (18%).⁵⁰

O Estado, através da Previdência Social, acaba tendo de arcar com os gastos referentes aos períodos em que a vítima de assédio moral encontra-se afastada de seu trabalho pelas licenças médicas, ou ainda, pelas aposentadorias precoces.

A alta rotatividade de empregados causada pelo assédio moral gera também ao Estado um excesso de gastos com os benefícios sociais, tais como o Seguro Desemprego, além

⁴⁸ Hirigoyen, Marie-France. Ob. cit., p. 124.

⁴⁹ Liimatainen, Marjo-Riita e Gabriel, Phyllis. “*Mental Health in the Workplace*”. Estudo da OIT sobre Políticas e Programas sobre a Saúde Mental

dos Trabalhadores da Alemanha, Estados Unidos, Finlândia, Polônia e Reino Unido. Biblioteca da OIT – Lisboa. Consulta realizada em junho de 2007.

⁵⁰ Andrade, Nuno Luís Queiroz de. Ob. cit., p.16.

de diminuir as reservas de capital para investimento do Estado, através dos saques realizados nas contas vinculadas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

No que se refere especificamente ao Brasil, Margarida Barreto aponta que aproximadamente 36% da população economicamente ativa sofrem assédio moral de alguma forma, o que demonstra a amplitude assustadora do fenômeno.⁵¹

O Estado acaba, também, arcando com os custos do tratamento das patologias oriundas do processo de assédio moral, que são bastante significativas, o que implica um prejuízo para toda a sociedade em geral.

Todavia, e tendo em vista que a Administração Pública apresenta um ambiente propício para a propagação do assédio moral, os serviços prestados pelo assediado também sofrerão uma queda de produtividade e de qualidade, gerando uma ineficácia nos serviços fornecidos pelo Estado, e que via de regra deverão ser refeitos à custa do próprio Poder Público, gerando mais ônus para toda a sociedade.

PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

De forma praticamente unânime, a doutrina tem se manifestado no sentido de que

existe sobre o tema uma importante insuficiência normativa, que precisa de intervenção legislativa, com a finalidade de dotar os trabalhadores dos instrumentos necessários que permitam fazer frente às condutas de assédio moral no trabalho, pondo fim a uma certa insegurança jurídica derivada da carência legal e do fato de terem que se socorrer da aplicação de normas que, no momento da promulgação, não têm seu horizonte voltado aos comportamentos próprios do assédio moral.

O ambiente de trabalho, em especial o da empresa, é um daqueles em que os direitos fundamentais, consagrados constitucionalmente, se expõem a situações de compreensão ou mesmo lesão grave. Segundo António Monteiro Fernandes, concorrem para isso várias circunstâncias, entre as quais podem ser indicadas as seguintes: *primeiro*, a de a relação de trabalho ser uma relação de poder de uma pessoa sobre a outra, sendo que esse poder é, ele próprio, revestido e dotado de instrumentos que podem ser usados de várias maneiras; *segundo*, a de à subordinação jurídica se associar, normalmente, a dependência econômica, o que aumenta a vulnerabilidade do empregado; *terceiro*, a de a relação de trabalho ser, por natureza, limitativa da liberdade de ação do trabalhador e confinante, quando não abertamente conflituosa com outras esferas da existência pessoal dele, em especial a familiar; e

⁵¹ Barreto, Margarida. Ob. cit., p.45.

quarto, a de a execução do contrato de trabalho envolver uma implicação profunda da pessoa do trabalhador, nas suas várias dimensões, que não apenas as técnico-profissionais.⁵²

Na União Europeia, a Diretiva n. 76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976, com a redação dada pela Diretiva n. 2002/73/CE, de 23 de setembro de 2002, trata especificamente dessa questão.

Em Portugal, conforme afirma Alexandra Marques Sequeira, o fenómeno do assédio havia sido ignorado até a edição do Código do Trabalho de 2003, onde foi concretizado substantivamente e adjetivamente nos artigos 18º, 23º e 24º, e nos artigos 31º, 32º, 33º e 34º da Lei nº 35/2004.⁵³

O Código do Trabalho de Portugal atual prevê especificamente a proteção contra o assédio no artigo 29º, in verbis:

ARTIGO 29º

(Assédio)

1 — É proibida a prática de assédio.

2 — Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 — Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

4 — A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5 — A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 — O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Conforme se verifica pela análise do citado artigo, houve clara intenção do legislador português de proibir, na relação entre empregado e empregador, a prática de atos vexatórios, hostis, humilhantes ou degradantes, que afetem a dignidade e a honra de qualquer um deles.

Pedro Romano Martinez, comentando o artigo 29º citado, esclarece que “o preceito em causa garante a tutela das partes contra o assédio moral, habitualmente denominado *mobbing* – prática persecutória reiterada, contra o trabalhador, levada a efeito, em regra, pelos respectivos superiores hierárquicos ou pelo empregador, a qual tem por objectivo ou como efeito afectar a dignidade do visado, levando-o

⁵² Fernandes, António Monteiro. “Curso de Direito do Trabalho”. 13ª Edição. Coimbra, 2006. Editora Almedina, p.185.

⁵³ Sequeira, Alexandra Marques. “Do assédio no local de trabalho”. In Revista “Questões Laborais”, Ano XIII, nº 28. Coimbra, 2006. Editora Coimbra. Ob. cit., 241-243, p.

eventualmente ao extremo de querer abandonar o emprego.”⁵⁴

Esclarece, ainda, o mesmo autor, que em caso de assédio, fica legitimada a desobediência do trabalhador relativamente às ordens que surjam na sequência e que se compreendam no âmbito dessa prática.⁵⁵

Ocorre que a insuficiência de uma regulação específica sobre o assédio moral no trabalho não impede que seja dada uma resposta jurídica adequada a esse fenômeno, fazendo assim realidade o direito à tutela judicial efetiva.

Dessa forma, considerando que diversos direitos podem ser afetados por esse tipo de condutas, devem ser fundamentalmente protegidos os direitos seguintes: direito à dignidade da pessoa humana; direito à integridade física e moral; direito à não discriminação; direito à honra, à intimidade pessoal e à própria imagem.

CONCLUSÕES

O assédio moral no trabalho existe há muito tempo, sendo certo que apenas nos últimos anos ganhou reconhecimento, passando a ser estudado de forma multidisciplinar.

A moderna organização do trabalho, o modo de produção capitalista, a competitividade

dentro das empresas e o mercado globalizado potencializaram a incidência do assédio moral nas relações de trabalho.

A revolução tecnológica transformou, de maneira drástica, as relações de trabalho em todos os países. Também o crescente fenômeno da globalização causou distorções nessas relações, aumentando a intensidade de intercâmbio de capitais e bens, preocupação com redução dos custos, diminuição das restrições legais e políticas ao comércio internacional, gerando crises de emprego em praticamente todo o mundo e acentuando o contraste entre a tentativa de preservação do emprego e a busca por melhoria das condições de trabalho, incrementando-se a concorrência entre os países produtores de bens e serviços em escala mundial. Tais mudanças contribuem para aumentar a violência no local de trabalho que – física ou psicológica – tornou-se global, atravessou fronteiras, locais de trabalho e atingiu grupos ocupacionais. Novas formas de trabalho baseadas em estruturas de poder desiguais, com objetivos de aumento de produtividade, aumentam, geram estresse e favorecem a expressão da perversidade, sem levar em conta os elementos humanos e o homem como centro e medida de valores.

⁵⁴ Martinez, Pedro Romano. Monteiro, Luís Miguel. Vasconcelos, Joana. Brito, Pedro Madeira de. Dray, Guilherme e Silva, Luís Gonçalves da. “Código do Trabalho Anotado”. 5ª edição. Coimbra, 2014. Editora Almedina, p.101.

⁵⁵ Martinez, Pedro Romano. Monteiro, Luís Miguel. Vasconcelos, Joana. Brito, Pedro Madeira de. Dray, Guilherme e Silva, Luís Gonçalves da. Ob. cit., p.114.

Dos diversos conceitos apresentados, pode-se extrair que o assédio moral se caracteriza por ser qualquer ação, gesto ou palavra abusiva, oriunda da relação de trabalho, que pela sua repetição atinja a dignidade de um indivíduo, tendo como finalidade subjugar-lo ou eliminá-lo do grupo/empresa.

O trabalhador busca um emprego em que possa obter recursos para sustento próprio e da família e muitas vezes se vê obrigado a abdicar certos direitos para poder sobreviver. Deve, porém, haver a preservação de um “standard”, que proporcione a dignidade necessária a todo cidadão, direito que é negado ao trabalhador assediado, que sofre ofensas e tem sua saúde física e mental atingida.

O assédio moral é um atentado à dignidade do trabalhador, gerando graves consequências para a saúde do assediado, para a empresa e para o Estado, de sorte que o fenômeno gera repercussões dentro e fora da empresa.

Desta feita, pode-se até afirmar que o assédio moral acaba por ser, nos dias de hoje, um dos grandes responsáveis pelo excessivo número de “baixas médicas” e de pedidos de demissão por parte dos trabalhadores.

Vê-se, assim, que as causas do assédio moral no trabalho não são puramente individuais, mas decorrem, também, de problemas estruturais, de deficiências na organização do trabalho, na informação interna e na gestão, de problemas de organização

prolongados e não resolvidos, que são um entrave para os grupos de trabalho, contribuindo, também, o aumento do desemprego.

A Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde preocupam-se com os fatores psicossociais do trabalho, aspectos comumente atingidos quando da prática do assédio moral.

As vítimas de assédio moral podem buscar a tutela do Poder Judiciário para exigir uma obrigação de não fazer por parte do assediador, ou, se a opção for de dar o contrato por rescindido, para exigir direitos decorrentes da justificada denúncia unilateral do contrato. A procura da prestação jurisdicional pode ir muito além, alegando dano moral. Estas e outras medidas certamente contribuirão para pôr cobro à proliferação do assédio moral nos ambientes de trabalho.

Os empregadores devem inicialmente manter rigorosa vigilância sobre seus prepostos com o fim de coibir a prática de atos que visem atingir a dignidade de seus empregados, utilizando-se para tanto de seu poder disciplinar.

A fixação de uma indenização por danos e responsabilidade civil do empregador diante do assédio moral pode ser uma das principais formas de ressarcir e coibir a afronta ao direito do trabalhador de não discriminação e de proteção de sua dignidade.

Cabe também aos operadores do direito apontar as medidas que se fizerem necessárias para garantir ao trabalhador o que a

OIT denomina como “trabalho decente” para que todos na empresa possam ter, como cidadãos, seus direitos fundamentais preservados.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, MARIA APARECIDA. *Assédio Moral na Relação de Emprego*. 1ª Edição, 2ª Tiragem. Curitiba, 2006. Editora Juruá.

ANDRADE, NUNO LUÍS QUEIROZ DE. *Assédio Moral no Trabalho. As Estratégias de Coping das Vítimas*. Lisboa, 2006. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. Tese de Mestrado em Psicologia na área de especialização em Stresse e Bem-Estar, sob orientação do Professor Doutor Telmo Baptista.

ASSÉDIO MORAL. Site especializado no fenômeno do assédio moral - <<http://www.assediomoral.org.br>>.

BILHERAN, ARIANE. *Le Harcèlement Moral*. Paris, 2006. Editora Armand Clin.

CATALDI, MARIA JOSÉ GIANNELLA. *O stress no meio ambiente de trabalho*. São Paulo, 2002. Editora LTr.

CAVALCANTE, JOUBERTO DE QUADROS PESSOA e JORGE NETO, FRANCISCO FERREIRA. *O Direito do Trabalho e o assédio moral*. In Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 638, 7 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>>. Acesso em: 6 de abril de 2007.

CHAPELL, D. e DI MARTINO, V. *Violence at Work*. International Labour Office. Genebra, 2006.

DARCANCHY, MARA VIDIGAL. *Assédio Moral no meio ambiente do trabalho*. In Jus Navigandi, Teresina, a. 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>>. Acesso em: 6 abril 2007.

DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo, 2005. Editora LTr.

DRAY, GUILHERME MACHADO. *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*. Coimbra, 1999. Editora Almedina.

DRAY, GUILHERME e SILVA, LUÍS GONÇALVES DA. *Código do Trabalho Anotado*. 2ª edição. Coimbra, 2004. Editora Almedina.

EINARSEN, S. *The nature and causes of bullying at work*. In International Journal of Manpower, n.20.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO. *Direito do Trabalho*. 13ª Edição. Coimbra, 2006. Editora Almedina.

FERREIRA, ANDRÉA. *Assédio Moral no Local de Trabalho*. Lisboa, 2005. Tese de mestrado em Ciências Jurídicas – Direito do Trabalho.

GLINA, DÉBORA MIRIAM RAAB. *Práticas em Saúde Mental: nexos com o trabalho em casos de Assédio Moral*. Palestra apresentada na Conferência Latino-Americana de Saúde Ocupacional (São Paulo – 2005). Disponível em: <http://www.anamt.org.br/downloads/conferencia_latino/mesa%20redonda%20ANAMT%202005%20-%20ass%E9dio.pdf>. Acesso em 26 de maio de 2007.

GUEDES, MÁRCIA NOVAES. *Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores*. In Revista Amatra II, ano IV, n.º10. São Paulo, dezembro de 2003.

HIRIGOYEN, MARIE FRANCE. *Assédio Moral. A Violência Perversa no Cotidiano*. 8ª edição. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro, 2006. Editora Bertrand Brasil.

_____. *Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro, 2002. Editora Bertrand Brasil.

HOEL, H. e COOPER, C. *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester, 2000. Ed. University of Manchester - Institute of Science and Technology (UMIST).

HOUAISS, ANTÔNIO e VILLAR, MAURO DE SALLES. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. 1ª Edição. Rio de Janeiro, 2001. Editora Objetiva.

LEYMANN, HEINZ. *The content and development of mobbing at work*. In *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n.2, 1996.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO. *Direito do Trabalho*. 5ª Edição. Coimbra, 2015. Editora Almedina.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO.
MONTEIRO, LUÍS MIGUEL.
VASCONCELOS, JOANA. BRITO, PEDRO MADEIRA DE. DRAY, GUILHERME e SILVA, LUÍS GONÇALVES DA. *Código do Trabalho Anotado*. 5ª edição. Coimbra, 2014. Editora Almedina.

MINASSA, ALEXANDRE PANDOLPHO. *Assédio Moral no Ambiente Laboral*. Lisboa, 2003. Relatório apresentado como exigência parcial para o curso de mestrado em Ciências Jurídicas – Direito do Trabalho, sob orientação do Professor Doutor Marcelo Rebelo de Souza.

MOLON, RODRIGO CRISTIANO. *Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador*. In *Jus Navigandi*, Teresina, a. 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em:

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em 15 de abril de 2007.

PAOLI, P. e MERLLIÉ, D. *Terceiro Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. Luxemburgo, 2001. Office for Official Publications of the European Communities.

PARREIRA, ISABEL RIBEIRO. *O Assédio Moral no Local de Trabalho*. Separata da Obra “V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”. Coimbra, 2003. Editora Almedina.

PIÑUEL, I. *Mobbing – como sobreviver al acoso psicológico em el trabajo*. Santander, 2001. Editora Sal Terrae.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA. *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*. Coimbra, 1993. Editora Almedina.

_____. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*. Coimbra, 2000. Editora Almedina.

REDINHA, MARIA REGINA GOMES. *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*. Separata de estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura. Coimbra, 2003. Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

RODENAS, MARIA JOSÉ ROMERO. *Protección Frente al Acoso Moral en el Trabajo*. 3ª edición. Albacete, 2005. Ed. Bomarzo.

SALIN, D. *Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying*. In *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Lisboa, 2001.

SEQUEIRA, ALEXANDRA MARQUES. *Do assédio no local de trabalho*. In *Revista “Questões Laborais”*, Ano XIII, nº 28. Coimbra, 2006. Editora Coimbra.

SILVA, JORGE LUIS OLIVEIRA DA.
Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. 1ª
Edição. Rio de Janeiro, 2005. Editora e Livraria
Jurídica do Rio de Janeiro.

VARTIA, M. *The sources of bullying*. In
*European Journal of Work and Organization
Psychology*, n. 5. Lisboa, 1996.