



Universidade de Brasília – UNB
Instituto de Ciências Sociais – ICS
Departamento de Sociologia – SOL

Órion Macunaíma Basso Coppe

Sistematização da literatura sobre assédio moral no trabalho

Brasília
2015

Órion Macunaíma Basso Coppe

Sistematização da literatura sobre assédio moral no trabalho

Trabalho apresentado na Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em ciências sociais com habilitação em sociologia, sob orientação da Prof.(a). Dra. Christiane Girard Ferreira Nunes.

Brasília
2015

Trabalho apresentado na Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em ciências sociais com habilitação em sociologia, sob orientação da Prof.(a). Dra. Christiane Girard Ferreira Nunes.

Banca Examinadora:

Prof.(a). Dra. Christiane Girard Ferreira Nunes Orientadora (Universidade de Brasília)

Prof.(a). Dra. Christiane Machado Coelho Examinadora (Universidade de Brasília)

Brasília
2015

Dedico este trabalho à minha mãe, Cláudia Militina, que tornou tudo isso possível.

Agradecimentos

É para mim extremamente difícil escrever estes agradecimentos, se for incluir todas as pessoas que participaram dele de alguma forma, seja me apoiando ou sendo compreensível, ou incentivando, pois ficaria com a sensação de ter injustiçado alguém que por acaso tivesse esquecido. Decidi então agradecer especialmente às duas mulheres que mais contribuíram diretamente para este trabalho acontecer: à Christiane Nunes, minha orientadora, que tanto me apoiou e acreditou em mim mesmo em momentos que nem eu mesmo acreditava, este trabalho teria sido muito mais difícil sem ela; e por último, mas não menos importante, à Lauanda Meiriele, minha companheira, que tanto me apoiou e me suportou, foi minha segunda orientadora quando de tempos em tempos eu me sentia completamente perdido, este trabalho definitivamente não teria sido realizado sem ela.

Resumo

O assédio moral é um problema em nossa sociedade, embora não tenha surgido agora. Apenas recentemente ele tem começado a ser estudado de forma mais aprofundada no Brasil e no Mundo. Buscamos com este trabalho realizar uma sistematização da literatura sobre o assédio moral no trabalho com o objetivo de contribuir para a construção deste campo que começa a ganhar corpo.

Palavras-chave: Assédio moral, trabalho, subjetividade, violência psicológica, dano moral, reestruturação produtiva, jurisprudência.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1 – O GERAL E O PARTICULAR: COMO AS MUDANÇAS NA MACRO ECONOMIA AFETAM AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO E NO DIA A DIA.....	12
CAPÍTULO 2 – NOÇÕES DE ASSÉDIO MORAL.....	20
1 Definições de assédio moral.....	20
2 Sobre a determinação social e psicológica.....	26
CAPÍTULO 3 – O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO.....	36
1 A revisão	36
2 Jurisprudência	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
REFERÊNCIAS.....	52

Introdução

Este ano o Brasil comemora 15 anos de estudos e pesquisas sobre este velho fenômeno que apenas recentemente começou a ser estudado: o assédio moral no trabalho.

Nosso interesse pelo tema se deu quando entramos em contato com uma pessoa que havia sofrido perseguição e assédio moral em seu trabalho, por motivo de sua atuação política na categoria dos professores do Distrito Federal. Sua história nos chocou e à medida que nos inteirávamos dos detalhes, começamos a ter consciência de todo uma nova área do mundo do trabalho que ignorávamos completamente.

O objetivo inicial era realizar um estudo de caso visando explorar mais estas relações do mundo do trabalho que estávamos a descobrir, assim como contribuir de algum modo para esclarecer, dar visibilidade e combater este fenômeno que causou tanto repúdio. O interessante é que à medida que estudávamos o caso, começamos a nos dar conta de que parentes próximos haviam sofrido assédio moral no trabalho, embora nunca houvessem falado sobre isto antes.

Infelizmente o estudo de caso teve de ser interrompido por motivos pessoais do nosso contato, que não cabe colocar aqui. Tivemos de mudar a direção da pesquisa para dar continuidade ao Trabalho de Conclusão de Curso. Então, no intuito de aproveitar o trabalho que já havia escrito, foi mantido o tema de assédio moral e feita uma combinação de pesquisa quantitativa com qualitativa, ainda dentro da categoria de professores do Distrito Federal.

Passamos a procurar o SINPRO-DF, especialmente os advogados, em busca de dados para a pesquisa. O contato inicial foi muito proveitoso e o sindicato se mostrou muito interessado em ajudar, fornecendo dados, materiais para leitura, índices, pesquisas realizadas por eles próprios, tirando dúvidas, etc.

A pesquisa avançava progressivamente até que em algum momento o contato com o sindicato foi interrompido, por motivos desconhecidos, o que tornou inviável o prosseguimento do trabalho sem ter disponível os últimos dados disponibilizados por eles: os casos de assédio moral ocorridos na categoria.

Nos vimos, então, mais uma vez diante de uma barreira intransponível; fomos

obrigado a mudar novamente o curso do trabalho e optamos por realizar uma pesquisa mais geral: fazer uma revisão bibliográfica, que cumpriria os objetivos tanto de servir como Trabalho de Conclusão de Curso como de contribuir para o aprofundamento, ampliação e divulgação deste tema que tanto nos impressionou.

Neste sentido, realizamos primeiramente um levantamento bibliográfico através da base de dados da CAPES, onde encontramos 53 títulos - entre monografias, artigos, dissertações e teses -, utilizando as palavras chave “assédio moral no trabalho”. Destes, selecionamos 30 que continham as palavras chave *no resumo*, ou seja, tratavam este tema com centralidade.

Posteriormente fizemos as leituras dos títulos encontrados para mapeamento do campo de estudo e compreensão. Em nossa pesquisa encontramos como última revisão de literatura do campo estudado, um trabalho feito por Bradaschia, realizado em 2007. Passamos então a referenciar nossa pesquisa a partir desta última sistematização da bibliografia, no objetivo de trazer uma revisão mais atualizada possível para contribuir da melhor forma com estes estudos. Isto nos deixou com 14 títulos, embora tenhamos tratado eles com centralidade, utilizamos também outros trabalhos para enriquecer o debate.

Foram encontrados trabalhos nas áreas de enfermagem, psicologia, direito, sociologia, medicina, administração, gestão de políticas públicas, etc. O universo da pesquisa se mostrou muito rico e revelou o tema como um epicentro que unifica diversas áreas do conhecimento motivadas em geral por um objetivo em comum: esclarecer, denunciar e combater o assédio moral no trabalho. O fenômeno é literalmente um *objeto* de pesquisa que tem em torno de si os mais variados pesquisadores.

A importância do tema se justifica pela frequência e abrangência com que o fenômeno tem ocorrido. Um indicador é a velocidade com que o tema expandiu-se pelo mundo, numa velocidade raramente encontrada por um novo tema dentro de qualquer área (BRADASCHIA, 2007).

Para se ter uma ideia, uma pesquisa envolvendo um levantamento bibliográfico na área de enfermagem (DA COSTA MESQUITA, 2013) aponta que 2012 foi o ano de maior publicação, com 28,5% dos artigos produzidos desde 2004, na área. Dentro da

primeira categoria (comportamento do assediador) o fator que mais apareceu foi abuso de poder, seguido de humilhações, agressões verbais, não verbais e constrangimentos; com 57,1% e 42,8% de incidência dos artigos pesquisados, respectivamente. Dentro da segunda categoria, “assédio moral acarretando problemas no trabalho”, “isolamento social e abandono de emprego” foi o fator que mais apareceu na literatura encontrada, com uma frequência de 42,8%. Com relação ao último quesito, “assédio moral: efeitos na saúde dos profissionais de enfermagem”, ansiedade foi o fator de maior frequência, com 57,1%.

Segundo uma pesquisa realizada em uma universidade federal brasileira, de 279 participantes, 61 apresentaram as consequências de assédio moral (NUNES & TOLFO, 2013). Num artigo sobre violência psicológica na categoria dos bancários (DE PERNAMBUCO, 2007), as autoras apresentam os resultados de uma pesquisa realizada com mais de 2000 bancários sobre suas experiências com violência ou abuso moral dentro do ambiente de trabalho. A pesquisa indica que os níveis de assédio sofridos pelos trabalhadores da categoria assemelham-se aos níveis da Europa.

Dentro da população, 38,9% acusou ter sofrido algum tipo de situação constrangedora no trabalho. As mulheres acusaram passar por mais situações de constrangimento do que os homens, e os homo e bissexuais relataram mais casos do que os heterossexuais. “Dos 369 que indicaram a duração das agressões, 260 relataram que as situações de constrangimento tiveram uma duração de pelo menos seis meses, o que corresponde a 9,97% do total da amostra.” Destes, 208 (7,97% da amostra) enquadraram-se no critério de terem sido constrangidos pelo menos uma vez por semana.

Além disso, este campo começa a estruturar-se mundialmente através da formação do surgimento de referências teóricas que passam a definir o próprio campo, inclusive no Brasil. Segundo Nunes & Tolfo (2012) “Os pesquisadores brasileiros de maior representatividade são Maria Ester de Freitas, Margarida Barreto e Roberto Heloani”.

Nesse sentido visamos trazer mais uma contribuição, para este campo, ao tentar sistematizar e delimitar alguns dos debates mais importantes na área. Os capítulos foram definidos conforme o que a própria literatura levantada indicava como importante. O primeiro capítulo trata da reestruturação produtiva no mundo e no Brasil, e sua

influência no campo; este se justifica pela alta frequência com que aparece nos títulos escolhidos.

O segundo capítulo foca na definição do conceito estudado, apontando a importância de seus avanços, assim como os desafios advindos das diferenças de concepção dos diversos autores no Brasil.

O último capítulo resgata a aplicação do conceito em seus usos jurídicos e finaliza com a análise de três processos de assédio moral julgados pelo TST, afim de verificar sua correta aplicação no âmbito legal.

Capítulo 1

O geral e o particular: como as mudanças na macro economia afetam as relações interpessoais no trabalho e no dia a dia

É consenso que o fenômeno do assédio moral, entendido num sentido amplo, não é novo na história da humanidade, mas existe desde que o ser humano começou a trabalhar (REDINHA, 2003; NUNES & TOLFO, 2012). Porém são inúmeros os autores (FREIRE, 2008; SCANFONE & TEODÓDOSIO, 2004; DE QUEIROZ MACHADO et al, 2013; BARRETO, 2011; DE PERNAMBUCO, 2007) que apontam a reestruturação produtiva e as mudanças econômicas ocorridas nas últimas décadas do século passado como *um fator do aumento dos casos de assédio moral no trabalho* e a ampliação de sua extensão, devido à retirada de direitos e aumento da pressão no trabalho através da competitividade imposta pelo Capital.

Ainda que não existam estudos mais concretos sobre a relação causal entre estes dois temas, o fenômeno da reestruturação produtiva e seu consequente aumento da violência no trabalho talvez seja o fator que impulsionou e motivou o rápido aumento do número de pesquisas sobre o assunto - assim como o interesse da população em geral - num período de poucos anos.

Com o fenômeno da globalização a competição acirrada entre as empresas é transmitida também para os trabalhadores, que disputam entre si seja para conseguir um emprego ou para manterem-se nele. Para sobreviverem a este ambiente hostil os dirigentes frequentemente ignoram que trabalham com seres humanos e tratam seus subordinados de maneira inferior, ignorando seus sentimentos, sua necessidade de respeito e retorno profissional, etc. Devido a tais modificações no cenário mundial do trabalho, o clima torna-se degradante e propício à violência de todas as partes, aumentando as estatísticas de assédio moral (MARTININGO FILHO, 2007).

A discussão sobre este tema começa na década de 70, com uma crise econômica mundial que transformou as relações de produção e suas formas de gestão. Esta crise levou a uma reestruturação produtiva em larga escala, que gerou uma reorganização profunda nas relações de trabalho em todos os níveis da economia, nas formas

produtivas e nas organizações sindicais.

Mas antes de entrarmos neste momento histórico, precisamos descrever o período que o antecede. Voltaremos, então, aos anos do pós Primeira Grande Guerra, momento em que o fordismo se espalhou para a Europa, e finalmente começou a constituir-se como um modelo hegemônico. A proposta de gerenciamento fordista da produção já existia desde o início do século, mas apenas depois da Primeira Guerra encontrou um cenário político favorável(Freitas, 2013), quando outras fábricas automobilísticas foram forçadas a adotar o modelo de produção em larga escala sob o risco de desaparecerem.

O fordismo teve seu sucesso pela combinação ou aliança de três fatores: uma metodologia ou ciência da produção; uma política de Estado; a cooptação das lideranças sindicais, que atenderam prontamente à proposta do Estado como mediador dos conflitos sociais.

Aliou-se ao keynesianismo, política econômica que exatamente rompia com os pressupostos clássicos, e propunha que só existiria demanda para uma oferta se o mercado consumidor tivesse uma renda que excedesse o mínimo necessário para suas necessidades básicas. O interessante é que esta política macroeconômica norteou também a política dentro da fábrica, e este foi o fundamento de Ford para pagar bem os funcionários que trabalhavam em suas fábricas: criar e sustentar um mercado consumidor que pudesse fazer a economia manter-se em fluxo constante.

Teóricos da Escola da Regulação entendem que houve um pacto social, um compromisso entre as classes sociais, fundamento necessário aos capitalistas para que os trabalhadores cooperassem com o projeto fordista e keynesiano(Freitas, 2013). O Estado de bem estar social era o que prometiam em troca da cooperação: um Estado protetor que amparava os trabalhadores em suas necessidades básicas. No entanto outros autores têm visões diferentes: Alain Bhir(1998) entende que o compromisso das direções sindicais com a produção fordista e o Estado de bem estar social não correspondeu a um pacto social ou qualquer tipo de contrato civil, na medida em que frequentemente o movimento operário – muito mais amplo e legítimo do que o movimento sindical – entrou em conflitos com os interesses e projetos capitalistas.

Posição parecida é a de Cocco(2001), quando afirma que o regime de

acumulação fordista nunca foi fruto de uma pacificação, senão de um conflito nunca resolvido, e que em sua própria dinâmica havia o reconhecimento do conflito, e não sua redução.

Podemos dizer aqui, fazendo uma simplificação útil aos nossos objetivos, que o fordismo e o taylorismo foram também, entre outras coisas, um aprofundamento de um processo de divisão e especialização do trabalho que teve um marco com a primeira revolução industrial.

Para os pontos observados nesta pesquisa, nos interessa principalmente as transformações nas formas organizativas do trabalho, que dizem respeito à organização do local, ao ritmo, à intensidade, às relações entre os sujeitos. As contribuições trazidas por estes dois modelos proporcionaram uma maior dinamização ao processo produtivo, inserindo um controle mais forte do ritmo de produção, através do cronômetro e da extrema divisão e especialização de todas as partes da produção envolvidas. É o conjunto das características destas formas de produção, que foram adotadas de forma relativamente ampla em diversas partes do globo, que nós entendemos como fordismo e taylorismo. Nas palavras de Antunes:

"...entendemos o fordismo *fundamentalmente* como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre a *elaboração* e *execução* no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões..." (ANTUNES, 2008. pg.24-25. Grifos do autor.)

O fordismo e o taylorismo vieram como modelos de organização do trabalho que visavam somar para a competitividade no sistema capitalista, contribuindo para a superação de uma etapa do sistema. Sendo possibilitados pelas condições da época, eles foram claramente frutos de seu tempo. Estes modelos que revolucionaram a produção, aumentando ainda mais a capacidade produtiva, são contemporâneos da massificação da arte, dos meios de comunicação através do rádio, dos estilos de vida e das ideologias.

A divisão do trabalho levada às últimas consequências permitiu uma enorme

aceleração da produção de produtos industriais, que passavam assim a ser mais baratos e competitivos. Porém seu mérito foi também sua ruína, pois foi vítima exatamente da qualidade que o alavancou a um modelo de produção: a crise de super-produção. O novo modelo era tão eficiente na produção que as fábricas chegaram a produzir muito mais do que era necessário;

Porém o sistema continha contradições que, juntamente com uma política de elevação dos preços dos barris de petróleo pela OPEP, deram origem a uma grande crise na década de 70. Esta crise tomou grandes proporções e forçou economistas e administradores a repensar todo o modelo.

Neste momento já estava sendo gestada há algum tempo uma alternativa vinda do Japão: um modelo que ficou mais conhecido como toyotismo. É certo que estas transformações não foram assumidas automaticamente em todos os países simultaneamente, mas desenvolveram-se a priori nos países de capitalismo avançado. Quando se afirma que *houve uma mudança no modelo de produção*, a intenção é caracterizar um período específico pelo seu *modelo referência*, e não supor alguma generalização artificial como se ele houvesse se implantado de forma homogênea na totalidade das fábricas. É sabido que na história sempre conviveram formas modernas com formas "atrasadas" de produção, organização societal, economias, culturas, etc. e o modelo japonês não foi uma exceção.

Mas então, *por quê caracterizar um novo modelo de produção?* Antes de tudo pela real transformação e influência que ele teve em grandes indústrias e posteriormente em políticas econômicas, no setor de serviços, etc. O modelo japonês possui características reproduzíveis em grande parte das grandes indústrias, e que deram respostas satisfatórias para várias necessidades existentes, do ponto de vista do capital (ANTUNES, 2008). Vejamos: uma das necessidades que estava dada à época para as empresas era a de aumentar a produção sem aumentar a força de trabalho, como uma resposta à crise financeira. Em parte esta questão foi solucionada com a maior qualificação dos trabalhadores para operarem várias máquinas ao mesmo tempo, atuando como trabalhadores multifuncionais, já um pondo diferencial do fordismo. Outro elemento importante foi a assimilação das técnicas de gestão dos supermercados do EUA, chamadas *kanbam*, que tinham seu fundamento na política de gestão que orientava a reposição dos produtos somente depois de sua venda. Este ponto é essencial,

pois ele seria a base para políticas de gestão que se expandiriam aos mais variados ramos da economia. Trataremos dele mais adiante.

Além disso tudo, é válido dizer que a pressão para a concorrência forçava, ou melhor, demandava que as indústrias fossem capazes de atender a mercados mais restritos e específicos, exigindo assim a superação da produção mais homogênea característica do fordismo. Outro ponto diferencial do toyotismo para o fordismo é o rompimento daquele com uma separação mais rígida entre o trabalho de concepção e o trabalho mais mecânico, no sentido de que os trabalhadores na fábrica toyotista eram colocados para encontrar coletivamente as soluções dos problemas ali existentes, seja de ordem social ou mecânica. Esta pequena diferença economizou muito tempo e gastos com os idealizadores dos modelos e dos vigilantes dos setores fabris, já que os próprios operários eram postos para se autovigiarem.

De fato sua principal característica era a produção rápida e imediata ao pedido feito pelos demandantes. Para isso as empresas e os estados precisaram realizar uma série de ataques aos direitos dos trabalhadores, pois era necessário flexibilizar seus direitos, a ponto de permitir às empresas contratar temporária e rapidamente uma grande quantidade de trabalhadores, quando isso fosse exigido, e poder desfazer-se deles quando conviesse.

Um novo perfil de trabalhadores passou a ser exigido na atualidade. O empregado precisa ser multi-funcional, versátil e produtivo. E sofrendo todo tipo de sobrecarga, é forçado a dar conta de diversas tarefas ao mesmo tempo, diferentemente do perfil fordista, que exigia a tolerância ao trabalho rotineiro e maçante. Aumento da velocidade, acreditamos que a soma de todos estes fatores, competitividade, pressão, acúmulo de funções, estresse, ameaça de substituição, etc. são fatores que têm contribuído para o aumento de casos de violência psicológica no ambiente de trabalho e que as mudanças globais na produção são também responsáveis por isso. Segundo a própria Barreto(2008):

“A violência moral ou psicológica no trabalho, constitui um conjunto de procedimentos, comportamentos e atitudes que ameaçam, desqualificam e constroem o outro, de forma repetitiva, sistemática. São condutas que sustentam mentiras, corrompe o caráter e propicia a cooptação, rearticulando os afetos e degradando as relações interpessoais já frágeis. Seu aumento guarda relação direta com as reformas estruturais e organizacionais que reconstruíram modos de pensar,

administrar, agir e caminhar no interior das instituições. Quem não acerta o passo, está fora!”

As tentativas de impor uma ordem comum, um fluxo e ritmo comum a uma coletividade tem por efeito o isolamento e frequentemente a expulsão de certos membros do grupo que não conseguem acompanhar.

Foi neste contexto que os primeiros debates mais sistemáticos sobre violência sociopsicológica começaram a ser produzidos, primeiro na França, depois EUA, Japão, Argentina.

Podemos dizer que a inserção do debate sobre a subjetividade no trabalho é feito paulatinamente e paralelamente ao avanço da compreensão de saúde mental, que passou por uma longa transformação através dos tempos. A concepção que se fazia acerca de saúde mental evoluiu bastante desde o século XIX. Sendo outrora interpretada como castigo divino ou loucura, hoje já entendemos que os males que perturbam a saúde mental têm causas biológicas ou sociais e podem ser tratados desse modo. A reestruturação produtiva veio para transformar o mundo do trabalho em âmbito global. A orientação neoliberal que os governos vêm tomando acaba por diminuir as obrigações do estado frente à sociedade, repassando estas funções para o âmbito privado (Barreto, 2008).

Esta reestruturação tem permitido aos empresários maiores facilidades de controle dos trabalhadores dentro das empresas, o que por outro lado têm feito com que o número de abusos por parte destes aumente cada vez mais. Do ponto de vista da área de gestão de pessoas, existe uma contradição nas empresas que é estimular as iniciativas e envolvimento individuais através de premiações, ao mesmo tempo em que tenta buscar a sinergia do grupo através da cooperação coletiva.

No mesmo período da reestruturação produtiva, na França e na Europa começava a ser debatida a questão da subjetividade e do sofrimento no trabalho. A Europa passava neste período por um grave processo de dessindicalização e retrocesso nas lutas por direitos, ao mesmo tempo em que o “estado de bem estar social” estava sendo desmantelado (ANTUNES, 2008). Christophe Dejours (1999) analisa muito bem o desenvolvimento deste debate na França, desvendando a relação entre a tolerância da injustiça social, a fragilização dos sindicatos, a “dessindicalização” e o debate sobre a subjetividade em geral e no trabalho.

Sua hipótese é de que o movimento sindical progressista na França não apenas ignorava o debate sobre subjetividade como também o bloqueava. No que tangia ao âmbito individual, tanto o debate quanto as reivindicações feitas reduziam-se à preocupação com o corpo, expressa nas lutas e orientações com relação a acidentes de trabalho, por exemplo, deixando de lado os aspectos mentais, psicossociais e patológicos e seus envolvimento com o trabalho.

Quando, após Maio de 68, na França, os debates sobre reivindicações políticas e corporativas, salariais e sobre a qualidade do trabalho, e sobre alienação estavam sendo amplamente discutidos entre empregados e trabalhadores, os sindicatos e o Partido Comunista Francês recusaram-se a fazê-lo. E quando o tema do sofrimento no trabalho era colocado, fazia-se em romances ou relato, nunca tratado nos termos científicos ou acadêmicos.

O tema era tratado com desconfiança pelos sindicalistas na época pois tratava-se, entre outras coisas, da dimensão particular dos indivíduos. Eles transformavam este tema em tabu, bloqueando assim todo o debate sobre saúde mental, subjetividade, sofrimento no trabalho e afetividade que supostamente conteria uma ligação suja com uma ideologia reacionária, levando assim a classe trabalhadora ao subjetivismo, ao individualismo desorganizador, ao idealismo paralisante, ao egocentrismo pequeno-burguês, desviando assim os operários de seu verdadeiro caminho revolucionário.

O resultado de tudo isso - segundo Dejours(1999) - foi que, não só diversas pesquisas neste campo não foram desenvolvidas, como também a esquerda, a classe trabalhadora e seus representantes, através dos sindicatos, ficaram vulneráveis num terreno tanto teórico quanto político que mostraria-se decisivo mais tarde. Porém este debate e as pesquisas sobre o tema não deixaram de ser discutidas por outros setores da sociedade, especialmente aqueles que não tinham nenhuma vinculação com movimentos políticos de esquerda, especialmente empresários, comerciantes, burocratas do estado, gerentes, administradores. Como consequência disso um amplo movimento à margem das organizações trabalhistas foi desenvolvendo pesquisas, conceitos e métodos acerca do tema voltadas para suas próprias finalidades. Um exemplo disso foi a formulação do conceito de “recursos humanos”, em que se encontra embutido todo um outro sentido subjetivo de trabalho, apontando para um sentido diferente daquele pregado pelas organizações trabalhistas.

O efeito das atitudes das organizações trabalhistas relativos a estes debates foi a abertura de todo um campo de disputa tanto política quanto teórica para ideologias que não tem nenhum compromisso com a superação da injustiça social, assim como a fragilização das organizações protetoras dos trabalhadores, e sua posterior desmoralização enquanto movimento, no sentido de que no momento de crise, verificou-se que temas muito caros à sociedade eram desconsiderados pela esquerda, que passava a não ser mais entendida como legítima representante, no momento em que os interesses não eram os mesmos.

Por tudo isso julgamos importante o aprofundamento do debate acerca da subjetividade e das violências sofridas cotidianamente pelos trabalhadores nos seus aspectos morais e psíquicos, além daqueles que já são debatidos há muito, como a segurança física e organizacional dos trabalhadores.

Capítulo 2

Noções de assédio moral segundo a literatura

1. Definições de Assédio Moral

Ainda que poucos anos depois de inaugurada, as pesquisas sobre o assédio já avançaram muito em diversos pontos, porém identificamos em nosso trabalho uma alta frequência de visitação à definição *em si* do fenômeno. Do nosso ponto de vista isto diz, por si só, que este tópico precisa ser mais debatido entre os próprios pesquisadores, no entanto há mais. Ao longo de nossa revisão encontramos alguns pontos que são divergentes, para não dizer contraditórios, se se pretende realmente criar uma teoria unificada acerca do campo estudado.

Falamos frequentemente de assédio quando somos violentados em nossa integridade moral, mesmo que pontualmente, porém não podemos admitir essa definição, pois cairíamos em um relativismo sem fim, enxergando assédio moral em tudo. Precisamos de uma definição mais concreta que seja funcional para uma finalidade específica: compreender um fenômeno psicossocial que pode ser encontrado em toda nossa sociedade.

Além disso, existe um erro metodológico em tratar agressões morais pontuais, ainda que sejam bastante destrutivas (como em casos de ofensas graves e humilhações explícitas em público), da mesma forma que danos causados continuamente e sistematicamente à vítima, que podem ter prejuízos a longo prazo muito maiores do que agressões pontuais. As diversas agressões dentro de um caso de assédio, quando analisadas pontualmente, não revelam nenhum dano ou mal causado ao assediado, que só pode argumentar sua agressão sofrida provando o nexos causal da interligação das várias ações do agressor.

Uma das definições mais utilizadas (Scanfone & Teodósio, 2004; Freire, 2009; para citar apenas alguns) foi feita por Marie-France Hirigoyen:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego

ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p.17)

Nesta definição vemos que o assédio moral é caracterizado pela sua insistência. Ele é algo que se repete, se torna um padrão e *é exatamente esta continuidade de um comportamento destrutivo que define o ataque.*

Outros autores como e De Pernambuco(2007) e Redinha(2003), concordam que a tendência das pesquisas tanto nacionais quanto internacionais convergem neste aspecto quando esta afirma que “A caracterização destas perseguições atém-se mais ao seu aspecto sucessivo e persistente do que aos atos em que traduzem”. Em ou outro artigo, Ferreira & Garcia(2014) corroboram a convergência de conceituação citando: “(...)o fenômeno consiste em expor os empregados a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo esta uma forma de coação cruel e desumana”.

Segundo Pamplona Filho(2006) o “assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, *de forma reiterada*, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”(Grifo nosso).

O assédio também pode ser classificado(DE PERNAMBUCO, 2007) como o ataque à tarefa, como vigilância excessiva, muitas críticas ao trabalho, trabalhos impossíveis de serem realizados ou sem as condições necessárias, etc. também existem os ataques às pessoas, criticadas ou menosprezadas pela sua religião, raça, gênero ou opção sexual; nestes casos o assédio é feito de forma mais direta, ferindo a própria pessoa em si.

Aparentemente a tendência geral é tratar o assédio como os comportamentos repetitivos e duradouros que causam um desequilíbrio nas relações de poder. Barreto (2003b) propõe que a definição de assédio moral é qualquer exposição prolongada e repetida a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. As humilhações pelas quais passam os trabalhadores são caracterizadas por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, nas quais vítima é hostilizada e menosprezada em público e isolada do grupo.

Esta questão da continuidade hoje é um ponto pacífico na literatura nacional ou internacional, o que nos dá a segurança de que estamos tratando de um mesmo tema, seja chamando-o como mobbing, nos EUA, bullying, na

Inglaterra, psicoterror ou acoso moral na Espanha, harcèlement moral na França, ou ijime no Japão.

Esta na verdade é a essência que estamos estudando, pois a questão da violência pontual contra o trabalhador já é reconhecida há tempos. A origem do reconhecimento social da violência pontual está no seu aspecto físico, logicamente mais visível ao público. Apenas as questões relativas ao corpo, os acidentes de trabalho, as doenças causadas diretamente durante a jornada eram prevenidas e/ou atraíam sobre si preocupação das organizações (Dejours, 1999).

Destarte, consideramos um grande avanço que a literatura mundial caminhe junto neste sentido, permitindo a comunicação de pesquisadores do mundo todo que buscam entender um fenômeno comum. No entanto ainda há muito a avançar. Verificamos que a multiplicidade de definições, de diversas maneiras, dificulta a comparação entre os diferentes resultados empíricos encontrados por outros pesquisadores, principalmente no que se refere às estatísticas do fenômeno.

Alguns dos estudos buscaram uma abordagem mais objetiva, utilizando, por exemplo, os critérios apontados por Leymann. Segundo este, é necessário que a vítima seja atormentada pelo menos uma vez por semana durante um período de seis meses para que seja considerado assédio moral (BRADASCHIA, 2007). Porém existem controvérsias com relação a esta questão: *uma pessoa pode muito bem ter sua integridade abalada ou destruída num período inferior a seis meses* em contextos que não enquadram-se no conceito de dano moral pontual. Segundo pesquisas na área da enfermagem feitas na Espanha, respondentes com altas pontuações em seus questionários responderam não se sentirem assediados, ao passo que os que tiveram baixas pontuações afirmaram terem sido vítimas de assédio no trabalho (FONTES & CARVALHO, 2012). Outra pesquisa realizada no Brasil ainda na área da enfermagem relatou que mais de 20% dos entrevistados que encaixavam-se nos critérios de Leymann como vítimas de assédio não perceberam-se como tal (IDEM).

Isto não deslegitima em nada tanto os trabalhos quanto os métodos mais objetivos, mas percebemos aí que somente eles não são capazes de responder novas questões levantadas a partir da própria pesquisa. Em nossa concepção, somente podemos entender o sentido de uma ação se ele foi dado subjetivamente pela própria pessoa. Existe aí o problema de que a percepção delas pode ser discrepante com relação

ao que de fato aconteceu; mas então, *o quê fazer?* Este é um dilema que todos os pesquisadores da área vão encontrar durante seu percurso: ambos os métodos, sejam qualitativos ou quantitativos serão incapazes de responder satisfatoriamente nossas questões. Do nosso ponto de vista, cabe utilizar as duas abordagens, a objetiva e a subjetiva, para termos estudos mais bem balizados.

No intuito de dar continuidade a um trabalho de definição do conceito de assédio moral que Hirigoyen(2002) já havia começado, decidi então definir o que *não é* o assédio moral, para que não houvesse nenhuma confusão acerca do termo estudado. Esta distinção é necessária para um melhor entendimento do tema tratado. **Não é sempre que alguém que afirma ser vítima de assédio moral foi de fato assediado, o que não implica que não tenha sido realmente ofendido na sua dignidade e integridade psíquica. Porém não podemos relativizar o termo ao extremo, ou ele perderá sua função de ser.**

O quê não é assédio, então? Para começar, podemos afirmar que o estresse não é entendido como assédio moral. Não necessariamente. Colocar este elemento na discussão é importante também, pois o estresse pode ser vinculado quase sempre nas relações da pessoa com seu trabalho, que é o objetivo deste estudo. É possível utilizar-se da sobrecarga de trabalho, que gera estresse, para assediar alguém, mas o estresse por si só não configura assédio moral. Disso podemos notar a dificuldade de se analisar, justamente, um caso de violência moral no ambiente de trabalho. Existem inúmeros casos em que percebemos uma linha tênue na percepção das duas coisas, em que um empregado reclama de sobrecarga no trabalho e acusa seu superior de assédio moral. Precisamos entender que isto nem sempre é verdade, como é no exemplo da Hirigoyen:

“Cristiane trabalha em um órgão do serviço público há seis anos, mas foi transferida por meio de concurso administrativo para outro departamento. O ritmo de trabalho se tornou muito mais intenso do que no antigo serviço, e seu chefe a pressiona para que agilize o trabalho. Recebe um número cada vez maior de relatórios para examinar, além de ser obrigada a responder por telefone aos pedidos de informação de outras áreas. E tem de atender, pois o chefe é muito exigente. Quando reclama da pressão, ele responde que também é pressionado pelos superiores e que é necessário que o trabalho seja feito.

Cristiane não consegue acompanhar este ritmo. Está com estafa e trabalha cada vez pior. Termina cometendo um erro grave em um relatório importante. O chefe a convoca para falar sobre o erro. Quando ela lhe diz que está sobrecarregada e não consegue dar conta do serviço, ele afirma que ela talvez não seja a pessoa adequada para o posto. Propõe-lhe considerar outro cargo mais tranquilo, pois no seu departamento, sem dúvida, terá sempre trabalho de mais.” (HIRIGOYEN, 2002, p.21)

Observamos que, neste caso, o estresse pode ser prejudicial para a saúde física

mental da pessoa, *porém, o estresse só é nocivo se for demais, ao passo que o assédio moral é nocivo em qualquer medida.* A sobrecarga de trabalho nem sempre vem carregada de uma má intenção, ou uma intenção destruidora, porém quando ela é associada a uma atitude sistemática de violência moral, torna-se insuportável para o trabalhador.

É preciso, também, que se distinga o assédio do conflito. Este se define por ser uma situação como de uma guerra aberta, em que as partes se manifestam, se atacam ou defendem. O assédio é exatamente uma situação onde o conflito não pode acontecer, por alguma razão; no conflito a guerra é declarada, o assédio é uma guerra fria, por algum motivo as coisas não podem ser ditas, ou não podem ser ditas por pessoas em determinadas situações. Em uma, há uma situação que não pode ser resolvida, e frequentemente é interessante para uma das partes que assim o seja; a outra é a própria resolução da situação. Neste sentido, podemos afirmar que, por mais incômodo que possa ser um conflito, ou inclusive prejudicial, ele tem uma grande importância na dinâmica das relações pessoais.

De fato os conflitos surgem em situações de saturação de desconforto por alguma das partes, que o inicia. Mas é importante lembrar que ele também contém um potencial para retornar um grupo, ou uma relação um-a-um ao *normal*, para citar Durkheim.

Outra forma de agressão que se distingue do assédio moral é a gestão por injúria, percebida em situações em que um superior hierárquico ataca e mal trata abertamente todos ou uma grande parte dos empregados. Esta forma de agressão difere-se exatamente pelo fato de ser uma ação pública, ao passo que o assédio moral é uma ação velada.

O assédio também se diferencia de ataques pontuais. Está claro que no julgamento de qualquer processo, é preciso verificar a intencionalidade da agressão, embora o caso ainda possa ser considerado crime *doloso*. O elemento definidor do assédio moral é a continuidade, sem isso a agressão não pode ser considerada um assédio. Isto também não implica que a agressão é mais ou menos suave: existem também outras formas de causar dano que não seja por uma violência velada e continuada.

Outras formas de agressão, como violência física, também não entram em nossa definição, apesar de entendermos que o assédio pode de realmente levar as pessoas às vias de fato. Há também o assédio sexual, que diferenciamos do moral, apesar de sabermos que frequentemente eles caminham juntos.

Entendemos também que as más condições de trabalho não configuram *em si* assédio moral, excetuando o caso de um único funcionário ser colocado deliberadamente num espaço degradante, coisa que de fato ocorre com bastante frequência. Nestes casos às vezes é difícil avaliar a questão, daí a importância de se verificar a intenção do agressor.

De acordo com a pesquisa do Sindicato dos Bancários de Pernambuco(2007), Beswick, Gore e Palferman, afirmam que na controvérsia sobre a definição de assédio moral no trabalho, três áreas de debate são fundamentais: (a) a questão da objetividade ou subjetividade do assédio; (b) a questão da intencionalidade e (c) a categorização do assédio em pessoal ou organizacional.

Sobre o aspecto da intencionalidade, encontramos aí um ponto não consensual na literatura. Existe uma corrente que defende a necessidade da intencionalidade, de o assédio ser intencional para ser considerado como tal. Assim como Vacchiano(2007), Cerqueira(2015) e Freire(2008), Heloani afirma que o assédio moral “caracteriza-se pela intencionalidade. Consiste em constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder” (FERREIRA & GARCIA apud HELOANI, 2004).

Segundo Ferreira e Garcia(2014), para haver o assédio moral é necessário a repetição sistemática, assim como a intencionalidade ou a consciência do agressor de que está prejudicando a vítima, caso contrário o assédio confundir-se-ia com outras agressões pontuais, ainda que mais ou menos danosas.

Pensamento diferente é o de Candy Florêncio Thomé(2007), que vê através de uma perspectiva jurídica as implicações para tal concepção, e afirma que

“Existem elementos extrínsecos que dependem da jurisprudência ou da doutrina entendê-los como elementos necessários ou não. O primeiro deles é a intencionalidade, a intenção de assediar. A maioria dos países que tem legislação sobre esse assunto não entende que este é um elemento extrínseco, ou seja, que o

assediador pode assediar sem achar que está assediando, sem pensar. Outro elemento que não se faz necessário é a premeditação que se pode eclodir, como, por exemplo, acontece com alguns casos de assédio moral horizontal, em que, às vezes, o assédio é levado por uma pessoa e outras pessoas vão seguindo por medo ou por não pensarem nas consequências do que estão fazendo, agem de forma a assediar determinada pessoa ou grupo sem que realmente houvesse uma premeditação ou plano daquele assédio. A intensidade do atentado também não é fundamental para caracterizar o assédio moral, ou seja, a intensidade da violência psicológica pode ser considerada leve, média ou grande, mas isso não vai interferir na caracterização da existência ou não do assédio."

É claro que no âmbito jurídico aqui estamos falando da diferença entre culpa e dolo. Em termos legais, uma pessoa não necessita ser culpada, ou seja, ter tido a intenção ou premeditação de violar a lei, basta que tenha cometido o crime para que seja conduzida a júri.

De acordo com Nunes & Tolfo(2013) podemos identificar quatro eixos importantes para sua caracterização, são eles: intencionalidade, direção, frequência e duração. Com relação ao aspecto direção, trata-se da escolha de um alvo específico, seja uma pessoa ou um grupo. De qualquer modo, as duas características de maior peso na definição, na opinião dos autores, são a frequência e a duração. Aparentemente os fatores mais subjetivos são mais difíceis de serem utilizados em uma definição do conceito.

Segundo dados da OMS(2004), os transtornos podem ser de três tipos: psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais. Ainda segundo a OMS, o estresse pós-traumático e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais comuns em vítimas de assédio moral.

2. Sobre a determinação social e psicológica

Para entender por que e como o assédio moral acontece precisamos aceitar que existem **múltiplas causalidades** que concorrem ou coincidem, dando ao ato de agressão suas características particulares, seu maior ou menor grau, etc. É um equívoco interpretar os fatos como se, por um lado, as instituições fossem inteiramente as responsáveis, como se o assédio fosse inerente essencialmente ao agressor; ou por outro

lado, observando apenas as fraquezas da vítima, suas neuroses, seus defeitos, etc. Para condená-la de modo categórico.

Portanto existem, no mínimo, estas duas dimensões a considerar: o âmbito psicológico, levando em consideração as idiossincrasias de cada pessoa, sua biografia, seus traumas passados e história de vida, que está a todo momento em conflito com um ambiente social e organizacional do trabalho, que impõe regras de horário e carga de trabalho, etiqueta, comportamento etc. Sem levar em conta estas duas dimensões é impossível compreender justamente um evento que é psicológico e social, único e sistêmico simultaneamente.

Neste sentido, devemos nos perguntar: existe um perfil psicológico para as vítimas? Algum tipo que tenha a tendência a buscar ou atrair agressões contra sua pessoa? E por outro lado, existe um local de trabalho que contribua para que mais pessoas sofram algum tipo de agressão? Ou ainda, quais são as condições ambientais que um local de trabalho precisa ter para facilitar ou impedir que tais ou quais ataques aos trabalhadores aconteçam? Para deixar mais claro, são estas últimas perguntas são as que nos interessam neste trabalho.

Para levantar apenas algumas questões de todo este debate, falemos da vulnerabilidade emocional dos trabalhadores e sua relação afetiva com o trabalho feito. Sabemos que o trabalho dignifica o ser humano, contribui para a formação de seu caráter (DE QUEIROZ MACHADO, 2013). O trabalho é um mediador do ser humano com o mundo e também com outros seres humanos, nele coloca sua afetividade, seus anseios e esperanças ao realizá-lo, e seus resultados refletem nas motivações humanas.

Ele cumpre um papel importante na estruturação da personalidade, pois é através dele que se afirmam as competências, realizam-se os sonhos, dão sentido à ação individual ou coletiva (Hirigoiyen, 2002). O reconhecimento da realização profissional do indivíduo torna-se fundamental no cotidiano, ainda que seja um não-reconhecimento (embora neste caso o resultado seja outro), e afeta tanto o desempenho diário quanto as possibilidades de desenvolvimento do sujeito que trabalha, num sentido ou em outro.

Este aspecto da determinação psicológica do sujeito é muito importante em qualquer análise, pois a depender da estrutura interna de cada indivíduo, a resposta a

uma agressão no trabalho será diferente. Um indivíduo bem estruturado em sua personalidade e bem sucedido em sua trajetória de trabalho certamente abalar-se-á menos do que outro sem uma trajetória de sucesso e uma personalidade frágil, embora saibamos que mesmo com uma boa estrutura, nenhum indivíduo está blindado contra agressões, por mais forte que seja.

Levando isto em consideração, percebemos que indivíduos emocionalmente frágeis são mais sujeitos a sofrerem todo tipo de agressão, com o duplo agravante de que estão expostos a indivíduos perversos capazes de identificar as vulnerabilidades das pessoas e explorá-las em benefício próprio. É fácil perceber quando alguém coloca muito investimento emocional num trabalho, e ao perceber isto, às vezes basta que um manipulador oportunista deliberadamente ignore ou faça pouco caso de um trabalho bem feito para atingir sua vítima.

Quando um sujeito é sistematicamente ignorado em seus esforços para realizar um bom trabalho - situação que encontramos frequentemente junto a outras, em casos de assédio moral -, sua vontade é minada pouco a pouco até não restar mais nada. É comum os empregados adoecerem, tornarem-se cada vez menos produtivos até darem o motivo que alguém precisava para mandá-los embora por justa causa.

A realização de qualquer trabalho, por menor que seja, exige a mobilização de energias emocionais as quais, se forem minadas constantemente, tornam-se quase impossíveis de mobilizarem-se novamente. É esta frustração sistemática a causa do que entendemos popularmente como apatia no trabalho, que pode ter origem tanto na vida pessoal de cada um como ser resultado de um assédio moral prolongado, tal com é afirmado pela autora:

A pessoa assediada pode mergulhar numa neurose traumática, e, neste caso, o estado depressivo torna-se crônico. É como se ela não conseguisse se desvencilhar da dominação. Continua a pensar no passado, a remoer e a se perguntar o que pode ter feito para ter chegado àquele ponto. Sente-se esmagada e perde inteiramente a disposição e a paixão pela vida, algumas vezes por um longo período. Deixa de existir nela qualquer impulso de movimento, pois a pessoa está imobilizada, por vezes definitivamente. É neste caso que podemos falar de 'assassinato psíquico': a pessoa continua viva, mas se tornou uma marionete. Daí em diante, carrega em si um pedaço do agressor. Incorporou suas palavras. Numa outra cultura, poderia se dizer que está 'possuída'. (HIRIGOYEN, 2002, p.)

Logicamente pode manifestar-se de outra forma uma situação aparente ao assédio moral, é o que Hirigoyen chama de "falso assédio". Em situações como essa encontramos indivíduos sensíveis ou obcecados que superdimensionam uma ação ou

ações de críticas de colegas ou superiores. São situações que ocorrem com pessoas que possuem uma necessidade exagerada de reconhecimento. É absolutamente natural que colegas e principalmente os superiores critiquem o trabalho de companheiros ou empregado, mas quem pode dizer o limite entre a crítica salutar e a passagem para uma forma sistemática de vilipendiar uma vítima para desestabilizá-la? A questão é que de fato ocorrem casos em que subjetivamente a pessoa sente-se atacada, apesar de ter sido justamente apontado um erro em seu trabalho. Estas histórias acontecem principalmente com indivíduos que se entregam demais ao trabalho e investem toda sua energia emocional nele. Quando acontece é bastante problemático, pois a pessoa não tem um outro apoio quando alguma coisa vai mal e assim fica mais vulnerável a qualquer alteração em seu ambiente de trabalho: a menor crítica pode ser motivo para deixar os nervos à flor da pele.

Porém não só as fraquezas das vítimas são responsáveis por criar situações de agressão moral, mas também o ambiente de trabalho, dependendo de suas várias configurações, podem contribuir e muito com a origem do assédio. Vejamos.

Existem locais de trabalho em que a aproximação afetiva entre empregados e patrão gera uma série de benefícios para ambos os lados. Quando há confiança no empregado o patrão sente-se seguro para permitir certas flexibilidades, embora isso nem sempre aconteça, nós sabemos; e por outro lado o patrão pode conseguir favores que extrapolam os limites do oficial, ou o estritamente delimitado no contrato de trabalho. No Brasil podemos encontrar esta confusão, no sentido de mistura, do profissional com o particular principalmente entre as trabalhadoras domésticas, e em empregos informais dos mais variados tipos, que permitem este tipo de relação. *As aproximações afetivas no ambiente de trabalho são facilitadas quando não há leis que regulamentem as relações trabalhistas.*

É certo que ambos os lados podem flexibilizar os limites destas relações e inclusive do que é ou não dever de cada uma das partes, porém abre brecha para todas as vicissitudes que podemos encontrar nos relacionamentos pessoais, com a diferença que uma das partes tem um poder de dominação sobre a outra. Por exemplo, apenas uma das partes tem o poder de decisão de se o empregado continua ou não no emprego - para ficar no exemplo mais radical - pois um empregado que não é amparado pela lei não possui direitos trabalhistas e fica refém dos caprichos do empregador, enquanto ele puder

mandar.

Estes ambientes de trabalho são muito propícios para gerarem situações de agressões morais de todo o tipo, inclusive de assédio moral, para não falar de sexual. Nestes ambientes o trabalhador está completamente desprotegido de eventuais e frequentes abusos por parte dos empregadores. Os patrões sentem-se livres para determinar a dinâmica do trabalho, seu ritmo, o horário, os limites do aceitável e o salário.

Em outras palavras o trabalhador fica completamente vulnerável nestes locais, sem ter como se defender, inclusive juridicamente, pois não tem conhecimento e recursos financeiros para tal. Podemos encontrar nestes locais todo tipo de agressões morais às quais o empregado fica sujeito sem ter o que fazer.

Ao analisarmos desta forma este tipo de ambiente trabalhista logo nos vem à mente que uma solução possível seria a regulamentação das relações trabalhistas. *Mas será mesmo? Vamos ver.*

Os ambientes de trabalho bem amparados pela lei, no Brasil, aqueles em que o Estado realmente funciona, atualmente preveem uma série de liberdades e direitos aos trabalhadores que não encontramos nos ambientes acima descritos. Existe frequentemente mais acesso a informação, às vezes apoio de sindicatos que podem orientar possíveis vítimas de agressões em termos jurídicos, etc. Nestes locais o trabalhador pode colocar entre ele e o patrão uma barreira jurídica, ele não precisa necessariamente *gostar* do patrão, basta que faça bem seu trabalho e tudo irá bem. É interessante notar que esta é uma realidade que se impõe, pois, nestes lugares, mesmo que o empregador se sinta desgostoso com alguma postura de seu empregado, ou ache ruim seu trabalho em situações pontuais, não lhe é permitido abusar, demitir ou ameaçar de demissão o empregado ao seu bel prazer. *As leis constroem o empregador de tal forma que ele só pode se livrar dos inconvenientes de um empregado dentro dos termos previstos.*

A luta dos trabalhadores pela criação de leis que regulamentem o horário de trabalho, os limites permitidos, o salário, etc. é histórica (DAL ROSSO, 2006), mas com a história aprendemos também que as lutas por reformas dentro do capitalismo são frequentemente assimiladas pelo sistema. *Uma vez incorporadas, as vitórias iniciais*

sobre conquistas de direitos podem ser modificadas pela lei, o que as torna uma faca de dois gumes. Disso tiramos que não existe somente uma luta de rompimento com os limites impostos pelo capitalismo, mas uma luta de manutenção dos direitos adquiridos, que se torna constante.

Neste sentido, observamos no dia a dia destes mesmos trabalhadores que teoricamente estão mais protegidos em virtude da lei, não necessariamente uma grande vantagem significativa. Ora, *por quê?*

As agressões que os trabalhadores em situações irregulares ou não regulamentadas são talvez mais visíveis exatamente pelo fato de não haver uma verdadeira proteção aos trabalhadores. Nestes ambientes os patrões sentem-se livres para agir do modo que lhes convier, desinibidos para cometer todo tipo de agressões.

Nos ambientes de trabalho onde há regulamentação, agressores de todo tipo (entre colegas de trabalho, patrões, etc.) são constrangidos pela opinião pública e pelas leis a conterem seus impulsos (DE FREITAS, 2001.). **Porém não se pode dizer que existe menos agressões nestes ambientes do que nos outros, o que ocorre é que as agressões são veladas, aqui não se pode declarar guerra, mas ela também não deixa de acontecer (HIRIGOYEN, 2002).**

Aqui o assediado lida com um tipo de agressão totalmente diferente, ele lida com o não dito, muitas vezes demora a entender que está sendo isolado do grupo, e quando nota já é tarde demais. É um tipo de agressão subterrânea, recheada de ironias e contradições que deixam a vítima perturbada, como quando lhes criticam a produtividade e lhes impedem de trabalhar ao mesmo tempo. Alguns agressores desenvolvem técnicas para atingir suas vítimas, algumas vezes utilizando de *linguagem familiar dupla*, sendo amáveis às vezes, e outras condenando e agredindo, causando assim uma dúvida de como agir e uma incompreensão do que de fato está acontecendo.

Existe, nestes casos, uma dificuldade de lidar com a situação. O dano causado é grande, mas as ações do agressor não aparecem publicamente. *Como lutar com um inimigo cujos ataques são invisíveis?* Exatamente por se tratar de uma agressão subjetiva, existe toda uma dificuldade de provar aos outros a justiça de sua reivindicação. *Como exigir reparação ou punição na mesma medida do dano causado? Como quantificar um dano subjetivo causado?* Todas estas dúvidas passam pela cabeça de um sujeito assediado, exatamente pelo fato de que ele precisa ser convincente em sua

acusação. Ser reconhecido em sua acusação é importante para o assediado, que habitualmente não precisa de mais do que isso para ter sua moral restaurada.

Como se não bastasse toda a dificuldade em lidar com a agressão, a vítima tem que enfrentar um sistema kafkiano de averiguação, que às vezes pode levar meses para chegar uma conclusão habitualmente insatisfatória. Como é afirmado pela autora:

[...] No setor público, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido a uma falta grave. Por esta razão os métodos de assédio são, neste caso, mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade das vítimas. (HIRIGOYEN, 2002, p.124)

Por isso entendemos que os diferentes ambientes de trabalho criam ou sustentam diferentes possibilidades para vários tipos de agressão, inclusive o assédio moral. Do ponto de vista da organização, o assédio pode ser inclusive estimulado conscientemente, com o objetivo de obter-se maiores resultados dos trabalhadores, estimulando a competição entre eles e punindo sistematicamente aqueles que não cumprem as metas. Nas palavras do próprio Martinigo Filho(2007): “O assedio moral somente subsiste se os assediadores tiverem a aprovação, o suporte, ou pelo menos a permissão implícita de seus superiores para agirem dessa maneira”.

Numa pesquisa qualitativa na qual os entrevistados são os próprios gestores, feita por Martinigo(IDEM), os resultados sugerem que as práticas de assédio devem-se à impunidade dos superiores hierárquicos. Segundo os próprios entrevistados, o assédio moral é uma procura sistemática de falhas no trabalho de uma vítima, buscando conscientemente desestabilizá-la para que ela seja transferida ou demitida, removendo assim o que os agressores consideram como obstáculos a suas carreiras profissionais.

A pesquisa revelou que um dos fatores principais para a ocorrência do assédio não é necessariamente ambientes onde o nível de estresse é alto, mas locais onde não existe nenhum tipo de limites para os mandos e desmandos dos superiores hierárquicos, permitindo que eles façam o que bem entenderem sem nenhuma restrição. Nas palavras do autor: “O que favorece o assedio é, acima de tudo, o ambiente onde não existem regras internas, nem para os comportamentos, nem para os métodos, tudo parece permitido, o poder dos chefes não tem limites”(IDEM).

Pensamento semelhante ao de Barreto quando afirma que

Nas organizações as pessoas se pautam muito mais pelo aspecto legal que pelo moral. O assédio moral ocorre, pois encontra um terreno fértil, pois seus autores não encontram maiores resistências nas organizações, ou ainda, reprovações ou regras que possa punir ou impedir esse mal. (FERREIRA & GARCIA apud BARRETO, 2014)

Numa pesquisa sobre as representações da mídia jornalística abordando o tema assédio moral (GARBIN & FISHER, 2012), foram buscadas referências sobre o tema utilizando-se palavras chave relacionadas a “assédio moral”, encontradas no período de 1990 a 2008, nos jornais Folha de São Paulo, O Estado de São Paulo e Jornal da Tarde. Foram encontradas 91 matérias relacionadas ao assunto a partir do ano de 2000, antes do qual nada foi encontrado sobre. As matérias tratavam de legislação, livros publicados e produção acadêmica.

A pesquisa apontou que inicialmente as matérias eram destinadas ao público em geral, sendo tratadas na parte “cotidiano” para posteriormente ganhar destaque em outras áreas, como finanças e trabalho. Segundo as autoras, esta mudança reflete uma mudança de atitude no sentido de dar maior importância para o tema.

Chamam a atenção para o tratamento individualizante dado aos casos, quando relatados. Elas consideram que este tipo de tratamento desvia o foco do verdadeiro problema. Quando explicita-se exaustivamente a importância dos desvios morais dos indivíduos (dos agressores, no caso), oculta-se a importância das condições de trabalho em que os trabalhadores assediados estão e portanto do ambiente que conduz ou estimula os casos de assédio. Nas palavras delas:

“A interpretação que centra o problema nas pessoas distancia a compreensão do fenômeno do campo da organização do trabalho e minimiza o debate relativo às condições de trabalho. Ao privilegiar uma leitura particularizada e intencional do assédio moral acaba-se por produzir um discurso que afasta da categoria trabalho sua condição de direito social e, portanto, da defesa de condições dignas de trabalho.” (GARBIN & FEISCHER, 2012)

Ou ainda neste outro trecho:

“A presença recorrente das explicações de cunho individual para a ocorrência do assédio moral, no material pesquisado, difere de estudos em que os trabalhadores

relatam situações de assédio moral no cotidiano de trabalho como um mecanismo gerencial, de controle no trabalho, em que todos se sentem humilhados.” (GARBIN & FISCHER, 2012)

Chama a atenção das autoras os relatos das vítimas, que apontam banalização, descaso, indiferença, descaso e isolamento deliberado. Todas estas atitudes verificadas acima correspondem às descrições e relatos encontrados na literatura (Barreto, 2003a; Hirigoyen, 2005; Soboll, 2008.).

O exagero do foco na patologização tanto do assédio, como das vítimas e dos assediadores, como se o fenômeno somente fosse explicado pela biologia ou a psicologia, tira de campo a concepção de que o assédio moral no trabalho é também um fenômeno social, reproduzível nos locais de trabalho graças às suas condições que lhes permitem ou restringem. Em outras palavras, as empresas aceitam ou até estimulam a prática da violência psicológica enquanto isto servir ao aumento de lucros e produtividade, porém sentem-se ameaçadas quando começam a surgir processos indenizatórios, que mancham suas imagens.

Os jornais, em contrapartida, enchem suas folhas com dicas, sugestões de leitura e orientações que limitam-se à restrição do comportamento para evitar atritos no ambiente de trabalho, isto tanto para patrões como para empregados. Apela para caricaturas e estigmatizações com o único objetivo de adestrar o comportamento de “vítimas e agressores”, deixando de lado as condições de trabalho.

Para Freire(2008), o ambiente de trabalho é um fator fundamental para determinar o desenvolvimento das relações de trabalho, assim como se o local de trabalho é favorável à manutenção da saúde do trabalhador, ou o contrário, um local propício ao desenvolvimento de doenças ocupacionais, que ela chama de pré-patogênico.

Sabe-se que o assédio moral é um dos grandes causadores do estresse no trabalho, porém não existem ainda referências estatísticas o suficiente para afirmar o quanto o assédio pode afetar a saúde mental das pessoas (IDEM). Isto vai depender muito da intensidade e repetição do estímulo agressor, assim como das características particulares de cada pessoa.

Sobre os efeitos pessoais do assédio, podemos encontrar aumento da pressão

arterial, cefaleia, alcoolismo, tabagismo, diminuição de energia, falta de ar, distúrbios digestivos, dores generalizadas, enjoos, falta de apetite, palpitações, tensões musculares. Já os efeitos psicológicos sobre as vítimas, encontramos: desconcentração, depressão, desmotivação, paranoia, sensação de inutilidade, transtorno de estresse pós-traumático, vontade de chorar por tudo, vontade de ficar só, sentimentos de vingança e suicídio.

Sobre os efeitos que dizem respeito às organizações podemos citar: absenteísmo, rotatividade de pessoal, diminuição do desempenho, perda de equipamento e produção, perda de habilidade, diminuição da adesão à organização, aposentadoria prematura.

Considerando tudo o que foi posto, chegou-se à conclusão de que o assédio moral não está na vítima, mas pode ser encontrado nas características da organização das empresas. Estas frequentemente ignoram ou fazem vista grossa para as más condições de trabalho, permitindo assim que as relações dentro do ambiente se deteriorem a ponto de causar atritos muitas vezes desnecessários. Dessa forma espera-se que uma maior conscientização das empresas e trabalhadores sobre a dinâmica social no trabalho possa contribuir para a prevenção do assédio moral, assim como para a devida punição nos casos cabíveis.

Capítulo 3

O assédio moral no Direito

1. A revisão

Falar sobre a legislação mundial com relação ao tema tratado e seus problemas mais visíveis, como um consenso sobre o que seja assédio moral e quais as medidas mais cabíveis para crimes de assédio moral é um desafio que deve ser levado a sério pelos pesquisadores do tema, independente da área de pesquisa. É impossível falar de assédio moral no trabalho sem levar em conta sua manifestação e suas repercussões no âmbito jurídico, sabendo que toda luta contra o assédio moral vai exigir uma punição/compensação pelo dano causado. Tendo em vista que os procedimentos de averiguação, julgamento, avaliação, punição, etc. são mediados pela Justiça, consideramos de extrema importância levantar os últimos avanços da literatura sobre este tema em específico.

Apesar de ser ponto pacífico entre os estudiosos que o assédio moral é um fenômeno antigo em nossa sociedade, somente no final do século XX ele começou a ser estudado da forma como foi apresentada na discussão acima. No Brasil, então, o debate é ainda mais recente, tendo seu início no século XXI. Por isso mesmo temos um quadro em que os países da Europa estão muito mais adiantados neste processo do que o nosso, inclusive quando falamos de legislação específica para tratar deste fenômeno.

A União Europeia, por exemplo, possui uma diretriz afirmando que todos os países membros devem possuir em suas legislações uma normativa que criminalize o assédio moral. Países como Suécia, Noruega, França e Bélgica já possuem legislações específicas para tratar de casos como estes, ao passo que outros como Alemanha e Itália possuem apenas uma doutrina ampla sobre o assunto.

Observando temas como a reestruturação produtiva e a opção política dos governos pela agenda neoliberal, as transformações no mundo do trabalho extrapolam o debate sobre a garantia de direitos e abrange também a manutenção da dignidade do trabalhador. No atual contexto de competitividade por trabalho e por sustentação neste

mercado, aliado à sobrecarga do trabalho, diminuição da representatividade dos trabalhadores e do poder de barganha dos sindicatos, o que antes era considerado como poder disciplinar do empregador começa a ser questionado quando surgem diversos casos de denúncia de abuso deste poder(CAVALCANTI, 2005).

Existem inúmeros motivos pelos quais as vítimas submetem-se ao assédio ou o toleram por muito tempo e o medo de perder o emprego é apenas um deles. O assédio é um fenômeno que pode aparentemente começar na forma de acidentes ou de interpretações do tipo “meu chefe não está de bom humor hoje”, e prolongar-se por períodos até que a vítima perceba que ela é um alvo especial do agressor.

Atualmente no ordenamento jurídico brasileiro, além do **artigo V da constituição**, o trabalhador conta apenas com o **artigo 483 da CLT** – que lhe faculta o direito de rescindir o contrato de trabalho e exigir a devida indenização, de acordo com as situações previstas em lei – para lhe amparar de possíveis abusos no trabalho(BRASIL, 1943).

O poder disciplinar do empregador é uma faculdade, assim como o poder de direção e fiscalização, que lhe cabe a fim de manter a dinâmica da empresa e disciplinar o trabalhador a cumprir seu contrato. Tal direito lhe confere o poder de sancionar os empregados de modo a *punir, educar e conservar as regras da empresa*(CAVALCANTI, 2005).

Os empregadores já possuem, segundo a lei, poderes de sanção ao empregado(advertência, repreensão, suspensão) o que lhes retira qualquer justificativa para o assédio. Mas assim como o empregador pode punir o empregado por ações previstas em lei, este último também pode desobedecer ordens que não tenham a ver com a finalidade econômica da empresa, ou que atentem contra a própria honra, dignidade ou de outrem(FERREIRA & GARCIA,2014).

Porém este debate não é consensual, existe uma vertente que afirma que não existe fundamento jurídico no poder disciplinar do empregador, e que este poder diz respeito somente ao estado. No outro polo temos a concepção de que é absolutamente legítimo o poder do empregador para disciplinar seus empregados. Há também uma corrente que defende o poder do empregador, desde que subordinado aos princípios e preceitos do Estado.

O ordenamento justralhista no Brasil optou por trabalhar com critérios taxativos de definições das infrações cometidas no ambiente de trabalho, tipificando assim as possíveis infrações que podem ocorrer. Porém, as tipificações são demasiado gerais para que se possa realmente definir ou “encaixar” um desvio de conduta dentro de um tipo específico, abrindo desse modo um espaço muito amplo para interpretações. As sanções previstas no direito brasileiro são *advertência, suspensão e dispensa por justa causa*, **devendo haver sempre a proporcionalidade das sanções aos atos, assim como a correspondência das sanções aos atos semelhantes cometidos por outros empregados, para evitar a assimetria no tratamento dos funcionários.**

É vedada a aplicação de mais de uma sanção ao mesmo ato, assim como a punição deve obrigatoriamente ser aplicada de imediato, para evitar que punições sejam aplicadas muito depois de cometidas as faltas, gerando assim uma incoerência. A este ato de não aplicar a punição imediatamente, chama-se perdão tácito, no qual subentende-se que as duas partes chegaram a um acordo mútuo, sem mediação da justiça.

De acordo com a jurisprudência, os ataques à dignidade da pessoa humana no trabalho podem ocorrer de diversas formas. Pode ser vertical descendente, partindo de um superior para um subordinado, sendo que aquele utiliza de seus privilégios e poder para ofender moralmente o subalterno com qualquer objetivo; seja forçá-lo a sair do emprego, transferir objeto de estresse, eliminar possível concorrência, conseguir favores sexuais, etc. O ataque também pode ser vertical ascendente, de um subalterno para um gerente ou chefe, que, embora seja mais raro, acontece. Pode ser também horizontal ou misto, situação na qual os envolvidos são pares em termos de status laboral. Existe uma outra modalidade de assédio que envolve terceiro, e diferencia-se das últimas por não envolver colegas de trabalho e/ou patrões-empregados. São os casos do setor de serviços e comércio, em que o trabalhador pode ser assediado pelo cliente, ou o caso do setor de ensino, em que os alunos podem ser os sujeitos ativos no caso de ofensa moral. Como afirma Thomé:

"As atitudes mais frequentes encontradas em casos julgados e considerados como assédio moral pelos tribunais trabalhistas brasileiros que se encontram na jurisprudência são: fazer com que um ou mais empregados fiquem sem trabalho, em salas mal iluminadas; fazer piadas; impedir uma gestante de se sentar durante uma jornada de trabalho; ou controlar o tempo dos empregados para as necessidades fisiológicas." (Thomé, 2007)

Para que haja um julgamento de um caso de ofensa moral é necessário identificar os sujeitos, que podem ser *passivos* ou *ativos*. Teoricamente o sujeito ativo é aquele que inicia a agressão e o passivo é aquele que sofre a agressão. Porém a realidade nem sempre é tão simples, podendo cada uma das partes julgar-se passiva neste processo. O sujeito passivo pode ser um indivíduo ou um grupo de trabalhadores, por exemplo, embora existam divergências quanto a este aspecto.

Segundo este aspecto, Candy Florêncio Thomé(2007) argumenta que pode ser muito prejudicial à justiça a interpretação de que não existe ofensa moral coletiva, pois existe uma diferença quando se pede uma ação individual ou coletiva, junto à Justiça do Trabalho, ou mesmo um Termo de Ajuste de Conta, que é um instrumento jurídico entre o Ministério Público do Trabalho e a empresa para evitar situações assim, por exemplo. Principalmente quando a agressão coletiva está no começo é possível saná-la ou revertê-la, pois a *ação coletiva* junto à justiça é acionada mais rápido, devido ao fato de envolver mais pessoas.

A lei define que se o sujeito passivo adquirir uma doença ou deficiência e for comprovado *nexo causal* entre a agressão e ela, cabe um auxílio doença acidentário. Independente disso, cabe indenização por danos morais e materiais, quando for o caso, e uma rescisão indireta. No caso de a agressão moral causar danos à saúde, levando a estresse pós-traumático, síndrome do *burnout*, dependência de drogas, alcoolismo, ansiedade, depressão com dificuldade de socialização, distúrbios cardíacos, endócrinos, digestivos, tentativa de suicídio ou inclusive quando o indivíduo chega às vias de fato cabe uma proteção da saúde mental do sujeito, com base nos **artigos 6º, 196, 200 e 225 da Constituição**(BRASIL, 1988). Caso seja provado, com base em perícia médica, que a doença adquirida foi decorrente da agressão ou assédio, a vítima terá direito a auxílio doença acidentário e estabilidade de 12 meses após o retorno.

Para os casos de discriminação no trabalho de qualquer natureza, com base na crença religiosa, raça, idade, etnia, etc. existe base jurídica específica que prevê a reintegração do empregado, no caso de afastamento ou demissão, ou pagamento em dobro pelo período em que ele ficou afastado, ficando a critério da vítima escolher. Os casos cabíveis nestas situações têm fundamento na **Lei nº9.029/95**.

A ofensa moral, de acordo com a constituição, é punida com a indenização por

danos morais, calculada pelo princípio da restituição integral. O juiz, ao julgar o caso, precisa fazer uma série de avaliações para calcular o valor da indenização, com base na gravidade do dano causado, o tipo de dano, avaliando se trata-se de um dano reversível ou não ou o próprio valor do tratamento e o dano social causado à vítima na ofensa de sua moral no ambiente de trabalho. O juiz precisa ver também um outro lado, o do porte econômico da empresa, a renda gerada e a porcentagem de lucro. Algumas indenizações são calculadas com base numa quantidade X de vezes o salário do empregado.

Porém esta questão específica da indenização é um ponto delicado e que gera muita polêmica no meio jurídico, pois encontra-se uma variação muito grande em casos que podem ser considerados análogos. A principal crítica é de **como é possível fazer justiça se existem punições diferentes para o mesmo "crime", podendo os infratores pagarem um preço "de acordo com suas possibilidades"**? O que de fato é um ponto relevante, pois não são casos isolados de disparidade, nem exceções, mas a regra.

Um dos principais argumentos é de que não se pode colocar uma indenização tão alta que o empregador chegue à falência, levando à bancarrota sua empresa e tirando trabalho de outros que não estão envolvidos, pelo menos diretamente.

Também sobre este ponto da indenização é levantada a questão de como é possível uma indenização monetária restituir integralmente um dano moral ou psíquico causado a uma pessoa. Porém argumenta-se que um dos principais objetivos de tal medida jurídica, além da compensação da vítima, seria a não impunidade do infrator, pois caso contrário as agressões continuariam sem freios.

Atualmente ainda existem outros recursos que o empregado pode utilizar para defender-se de situações constrangedoras, caluniosas e ofensivas. A maioria dos incisos do artigo 483, parte do capítulo V, que trata da rescisão, da CLT podem ser utilizados como recurso jurídico em casos de assédio moral. Cito:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

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

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

§ 3º – Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

A utilização destes recursos cabe em situações de rescisão indireta de trabalho, que são os casos em que o trabalhador sai do emprego e depois entra na justiça alegando que sua saída se deu por causa do contratante. De fato todos os pontos citados abarcam situações possíveis de se encontrar em casos de assédio moral propriamente dito como apresentado na discussão teórica.

Porém, como temos observado ao longo da apresentação dos dados, não existe legislação específica sobre assédio moral, muito menos na área do trabalho. O que existe de fato são *recursos jurídicos gerais* que protegem o "cidadão comum" de ataques contra a sua "dignidade".

A literatura em geral é consensual em apontar a necessidade de uma legislação

específica sobre o assédio moral no trabalho, tendo em vista que a punição aos agressores e a reparação do dano, ou compensação pode ser feita de forma mais rápida e com mais eficiência, observando as particularidades de cada caso.

Neste sentido nós reafirmamos a necessidade de uma legislação específica que trate do assédio moral no ambiente de trabalho, para que se faça a justiça de acordo com cada caso que merece uma atenção especial, tendo em vista que este é um problema que atinge grande parte dos trabalhadores de nossa sociedade.

1. Jurisprudência

Porém, apesar da não existência de uma lei específica, existem casos que são julgados por assédio moral através do recurso à jurisprudência. Este recurso jurídico funciona como a criação de formas consolidadas de julgar situações não previstas anteriormente pela lei, mas que já tiveram casos antecedentes que servem como parâmetro. Ela funciona com base em princípios jurídicos e em antecedentes, os quais servem de referência para situações semelhantes não previstas por lei.

Existe uma questão sobre a jurisprudência que diz respeito ao fato de ela servir como legislação sem passar pelo poder legislativo. Este fato pode gerar polêmica em algumas situações já que os tribunais não são necessariamente obrigados a seguir as sumulas - embora geralmente o façam -, podendo assim haver uma quebra de hierarquia indesejável, se este fenômeno extrapolasse suas limitações, levando a uma deslegitimação do poder judiciário. Apesar disso a jurisprudência é tida como um fator que diminui a burocracia dos processos.

Como podemos verificar, ao analisarmos o caso **RR 56440320105120037 5644-03.2010.5.12.0037**, em que um funcionário da WMS Supermercados Brasil LTDA processou a empresa por assédio moral e acidente de trabalho, numa situação que teve que segurar um saco de sabão em pó de 25 quilos para não cair em cima de um colega de trabalho, machucando assim o braço.

Este caso é interessante, pois traz algumas referências padrão que podem ser utilizadas para entender como se dá um processo de assédio moral no âmbito judicial. Como encontramos no próprio processo:

"O pleito de indenização por dano moral, estético e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se *in re ipsa*); b) nexos causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas; c) culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício (excluídas as hipóteses de responsabilidade objetiva, em que é prescindível a prova da conduta culposa patronal). Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). No caso em tela, observa-se que houve condenação da Reclamada sob dois aspectos: a) indenização pelo acidente de trabalho e as sequelas dele decorrentes; e b) indenização pelo assédio moral e a depressão dele decorrente."

Ou seja, o autor do caso, para ter confirmada sua versão e conseguir a indenização, precisa de três coisas: provar o dano causado, provar o nexos causal da relação entre o dano causado e o trabalho, e por fim provar a culpa empresarial. Neste caso específico a depressão após o ocorrido foi confirmada por perícia na ocasião do julgamento do TRT. Já com relação à culpa empresarial o que temos aqui é um exemplo de inversão, situação na qual quem tem que provar a inocência é a própria empresa, de que tomou as medidas cabíveis de segurança e orientação.

Utilizamos este comentário jurídico apenas por sua referência aos fatores necessários para que se prove um dano moral causado, embora não fique claro nos autos, como tais acidentes levaram a algum tipo de assédio moral.

Com o intuito de ilustrar melhor a aplicação jurídica de resolução de casos de assédio moral, optamos por utilizar três exemplos de acórdãos julgados pelo TST e comentar suas aplicações do conceito estudado comparando-as com as interpretações da literatura anteriormente discutida. O uso de acórdãos julgados pelo TST justifica-se pelo fato de ele ser a última instância, sendo os resultados de seus julgamentos uma referência para a jurisprudência em geral.

O primeiro caso que estudaremos trata-se do **processo Nº TST-RR-171300-39.2007.5.04.0231**. O pedido de revista foi julgado improcedente, não tendo sido reconhecido o mesmo, pois foi entendido que as provas apresentadas pela reclamada não contradizem as provas e testemunhos da reclamante, mantendo-se assim o processo como havia sido julgado.

O denunciante afirma que o depoimento da testemunha é prova suficiente de que os superiores hierárquicos da empresa faziam comentários sobre os empregados e se dirigiam a eles de forma agressiva e humilhante. Diz que eram coagidos a trabalhar aos sábados e proibidos de realizar suas necessidades fisiológicas.

Ambas as partes, com relação à alegação de assédio moral utilizaram prova emprestada do processo 01760-2007-231-04-00-1, no qual a única testemunha ouvida referiu que:

“o depoente era obrigado a trabalhar dois sábados por mês; que o horário trabalhado aos sábados ia para o banco de horas; que nunca faltou aos sábados; que quem faltasse aos sábados recebia aconselhamento; que se recorda dos colegas Josimar das Neves, Franciscos Nunes¹, que faltaram aos sábados e receberam aconselhamento; que as horas dos sábados não eram descontadas para quem não fosse trabalhar; que quem faltasse ia para o aconselhamento porque prejudicava a produção; que não se recorda de colega que tivesse sido despedido por faltar aos sábados; que normalmente quem recebe quatro aconselhamentos acaba sendo despedido; que se recorda de uma oportunidade em que o Sr. Jonas líder da produção 'botou pressão' e xingou o reclamante na frente dos colegas; que o Sr. Jonas disse 'tu não vai trabalhar desse jeito, não pode fazer isso, não é assim que funciona'; que o reclamante disse que estava fazendo o serviço como era determinado; que o reclamante passou mal, pois subiu sua pressão e foi atendido no setor médico; que quem ia para o aconselhamento era quem faltava sem avisar que não poderiam comparecer; que depois de dizer essa frase o depoente afirmou que também podia acontecer com quem avisasse, havendo pessoas que pediam e não eram liberadas' (grifou-se, fl. 500).”

O tribunal entendeu, então, que, na prática, era obrigatório o trabalho em dois sábados por mês, sendo que quem faltasse aos sábados sem avisar era encaminhado para aconselhamento. Foi ratificado que a empresa não poderia impor que os trabalhadores

¹ Os nomes verdadeiros foram alterados para preservar a identidade dos sujeitos

cumprissem horário de trabalho regular aos sábados, e que isso extrapolava a esfera de seu poder diretivo. No acórdão é ainda afirmado que

“Portanto, resta caracterizado o uso abusivo do poder do empregador capaz de atentar contra a honra ou a imagem do empregado, para efeito de gerar o direito à indenização por dano moral. Por esse motivo, o reclamante tem direito à indenização por dano moral, a qual se arbitra em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), considerados os anos trabalhados. O valor arbitrado é proporcional à pressão por que passou o reclamante, além de razoável em relação ao salário recebido e ao poder econômico da reclamada, o qual é sabidamente alto.

Dá-se provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por assédio moral no valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Incidem juros desde o ajuizamento da ação e correção monetária nos termos da Súmula nº 362 do STJ, ou seja, desde a data do arbitramento" (fls. 580/581).”

O que podemos extrair deste caso específico é que definitivamente houve irregularidades por parte da contratante no tratamento dispensado aos empregados. Porém nos perguntamos, houve de fato assédio moral dentro da empresa, segundo as interpretações da literatura levantada neste trabalho?

Com certeza nos faltam mais elementos para responder com segurança esta questão. De acordo com o relato da testemunha, havia sim humilhações, comentários perniciosos, coerção, manipulação, ameaças, etc. porém, dois elementos fundamentais não foram esclarecidos: a intensidade e a duração destas agressões. Na hipótese das agressões serem frequentes e prolongadas, assim como terem causado um dano considerável à saúde mental e psíquica da vítima, então este seria um caso exemplar de assédio moral como os que são citados pela literatura(HIRIGOYEN, 2002; MARTININGO FILHO, 2008; FERREIRA & GARCIA, 2014).

O segundo caso trata-se de um funcionário que decidiu denunciar tratamento diferenciado dado aos funcionários de uma empresa, acusando de sofrer assédio moral. Trata-se do **processo N° TST-AIRR-4264-13.2010.5.10.0000**, no qual:

“a pretensão à reparação de suposto dano proveniente do assédio moral assentou-se no fato de que o Reclamante, após irresignar-se por suposto tratamento diferenciado conferido a determinada empregada, 'foi injustiçado e perseguido, sofrendo distúrbios psicológicos, em face da depressão e do stress

vividos por causa do tratamento desumano e degradante a que era submetido'. (fl. 13).

Como antes relatado, as condutas empresariais que afligiram a moral do Reclamante teriam sido praticadas pelo Sr. Jhonatan Capucci, Secretário Geral do Conselho Regional de Odontologia, bem como por outros empregados a ele subordinados (Sra. Maria Caixeta das Neves e o tesoureiro).

A análise da prova oral produzida, contudo, não revela que o Autor sofreu as agressões mencionadas.

Observo, de início, que a **alegação contida na inicial no sentido de que o Reclamante sofreu agressão por parte de sua superior hierárquica, mostrou-se frágil, desde que declarado pelo próprio Reclamante, em depoimento, que a Sra. Maria nada lhe disse de ofensivo.**

A segunda testemunha indicada pelo Reclamante, Sra. Deussi Gonsalves da Silva, declarou que:

'Que trabalhou para o reclamado em 2 ocasiões, na primeira de 1999 a 2005 e na segunda de 2006 a abril/2009, na função de agente administrativa; que ficou sabendo do problema ocorrido entre a Sr^a Carolina, Sr^a Erika e o reclamante, todavia, não estava presente na reclamada no dia em que ocorreram os fatos e a reunião, pois estava de atestado médico; que em outro dia, quando chegou na reclamada, os colegas de trabalho contaram que a Sr^o Carolina havia chegado atrasada mais uma vez e que a Sr^a Erika foi, com o reclamante questionar à Sr^a Maria a razão do tratamento diferenciado, quando a Sr^a Maria teve uma reação agressiva com os dois, sendo que houve uma reunião em que o Sr^o Jhonatan ameaçou os funcionários de que iria chamar a polícia federal por haver informantes no Conselho, e que faria uma reformulação no reclamado, já que havia funcionários que não tinham o que fazer e que ficavam cuidando da vida dos outros; que estava se referindo ao reclamante e a Sr^a Erika; que tais fatos ocasionaram a suspensão do reclamante e da Sr^a Erika; que os demais funcionários ficaram indignados com o ocorrido, já que também se sentiam discriminados, e só não foram reclamar também por causa da reação que a Sr^a Maria teve em relação ao reclamante e a Sr^a Erika; que a Sr^a Carolina várias vezes chegava atrasada e não sofria nenhuma penalidade' (fls. 139 e 140).'(Grifos do processo)

Consta no acórdão que ficou confirmada a narrativa inicial que deu origem aos questionamentos do reclamante, assim como a acusação feita por Jhonatan em reunião realizada no dia 26/11/2008. As acusações envolvem ameaças dirigidas ao reclamante e

a Erika envolvendo a Polícia Federal para investigar o alegado vazamento de informações e reformulação do quadro da empresa. As declarações feitas por Jhonatan, sem dúvida, causaram repercussão negativa na imagem do Reclamante perante os seus demais colegas de trabalho. Todas as situações, no entanto, retratam apenas um episódio isolado, não sendo verificado nenhum embasamento para configuração de assédio moral, conforme sustentava a acusação, conforme explícito no acórdão:

“A prova oral produzida, definitivamente, além de não demonstrar qualquer agressão praticada por outros empregados, não confirmou a reiteração de ofensas aptas a corroborar a tese de configuração de assédio moral no local de trabalho.

Em outras palavras, o Reclamante não comprovou que foi alvo de perseguições no ambiente de trabalho, que pudessem prejudicar o normal desempenho das suas atividades de Agente Administrativo I.”

Neste caso encontramos um correto questionamento de uma equivocada acusação de assédio moral, claramente divergente das interpretações anteriormente mencionadas (DE PERNAMBUCO, 2007; BRADASCHIA, 2007). Na hipótese de os fatos serem verídicos, houve de fato ameaças e tratamento desigual de funcionários, assim como agressão verbal, no entanto estes somente poderiam vir a configurar assédio moral caso se prolongassem repetidamente durante algum tempo. Além disso, os “distúrbios psicológicos” e “depressão” acusados pelo reclamante não se sustentam por auto-proclamação, mas deveriam ter sido embasados por perícia médica, para obter o *status* de prova confiável. Sendo assim, a despeito de considerarmos ou não a situação do reclamante injusta, foi correta a interpretação dita no acórdão de que não houve assédio moral no caso tratado.

O último caso a ser analisado se refere ao **processo N° TST-AIRR-141340-57.2009.5.03.0114** de 2011, um exemplo claro e bem fundamentado de assédio moral, combinado com uma excelente compreensão por parte do Juiz sobre o fenômeno e a aplicação do conceito consonante com a literatura anteriormente discutida. O processo em questão traz a história de uma empregada que sofria humilhações e ofensas, além de exposição pública quando não batia as metas estabelecidas pela empresa. Segundo consta no acórdão:

“Com efeito, a testemunha ouvida a rogo da demandante, Sr.^a Marta Santos da Cunha, declarou que ‘... já presenciou a Reclamante sendo humilhada nas reuniões e no dia a dia pelo fato de não bater as metas; que nas reuniões a cobrança de metas era feita através de planilhas em que constavam as metas individuais e o nome do empregado que não a cumpriu em vermelho, inclusive o da Reclamante; que no dia a dia a supervisora passava nos pontos de atendimento individuais e dizia que a empresa queria funcionários que vendessem e fizessem o atendimento a contento e que o empregado que não estivesse nesse perfil estaria fora; que eram impedidas de apresentar atestados; que não presenciou a demissão da Reclamante, contudo viu o momento em que 2 supervisoras conduzindo a Reclamante ao PA e ao RH, sendo visível que estava sendo conduzida para fins de rescisão’ (f. 40-41).”

Foi citado no caso que a testemunha patronal não foi suficiente para contradizer as provas da reclamante, e observado ainda que nada foi dito sobre o assédio sofrido pela vítima. Foram também apresentados documentos que comprovam que a empresa apresentava planilhas contendo as informações da produtividade de cada empregado, visando assim pressionar para o cumprimento das metas. Ficou provado desta forma que a empresa utilizou-se de práticas de constrangimento e humilhações perante os colegas de trabalho ficando assim preenchidos os requisitos para a exigência de indenização e responsabilização da empresa por danos morais. Cito:

“Assim, a exposição da Reclamante à situação vexatória aqui narrada atentou, sem sombra de dúvidas, contra a sua honra e dignidade, ocasionando-lhe claro dano moral de forma a ensejar o pagamento de indenização a tal título, nos termos dos artigos 5.º, X, da CF/88 e 186 do Código Civil.

Com efeito, a dignidade da pessoa humana, antes de ser um princípio, é fundamento do Estado Democrático de Direito, configurando-se como um valor supremo do ser humano, constituindo pressuposto para que se possa viver harmonicamente dentro da sociedade e, como tal, deve preponderar sobre todas as normas, inclusive nas relações trabalhistas.

Dessa feita, constatado o dano, o nexo de causalidade e a culpa da Reclamada, haverá lugar para a reparação do ato ilícito pretendida pelo autor.”(Grifo nosso)

Vemos que aqui o assédio moral é classificado dentro da categoria “Dano moral”. Existe portanto aceitação e aplicação dos usos do conceito estudado neste trabalho pela jurisprudência, ainda que não haja lei específica. Encontramos, inclusive, sua aplicação coerente na seguinte passagem do processo:

“No caso vertente, o contexto fático-probatório descortinado através da prova documental e testemunhal produzida pela autora corrobora sua asserção no sentido de que, efetivamente, foi vítima de assédio moral, sendo submetida a situações

humilhantes e ofensivas, ensejadoras da reparação pecuniária como forma de atenuar o mal por ela suportado.”

A reparação pecuniária, no caso, foi estimada em R\$5.000,00. Embora isto não tenha sido tratado, há elementos que possibilitam um processo coletivo, visto que a vítima não era uma eleita solitária para sofrer nas mãos de superiores sádicos, mas configura uma situação de política empresarial visando aumentar a competitividade e os lucros, como já foi apontado por Garbin & Fischer(2012).

Considerações finais

Observamos ao longo deste trabalho que vem se consolidando no Brasil um *campo* de estudos sobre o assédio moral no trabalho. Ao longo destes 15 anos alguns pesquisadores foram formando-se como referências para estes estudos, ao mesmo tempo em que o termo tem sido muito mais utilizado popularmente do que outrora.

Os pesquisadores e pesquisadoras têm reconhecido amplamente as influências da macroeconomia e da política nos eventos estudados, o que consideramos uma grande qualidade, na medida em que existe a consciência de que não estamos estudando uma variedade de epifenômenos, mas um fenômeno sistemático, que possui causas e consequências identificáveis em nossa sociedade, um verdadeiro fenômeno social.

Apesar disso, verificamos que este *campo* ainda está em disputa, sendo que nem tudo está fechado, ainda existem algumas divergências conceituais, além da necessidade de avanços em metodologia e técnica de coleta de dados.

No âmbito jurídico verificamos que existem usos, consonantes e dissonantes do conceito estudado, aplicados dos processos jurídicos, porém nossa pesquisa verificou que *em geral*, as aplicações no âmbito do Direito têm visitado a bibliografia por nós estudada. Os conceitos definidos pelos pesquisadores e pesquisadoras têm sido usados, o que é um ótimo sinal, de que este *campo* de estudo tem conseguido influenciar o *campo* jurídico. As definições conceituais dos pesquisadores têm sido buscadas como referência para sua aplicação prática, o que revela o respaldo que outras esferas de poder e/ou conhecimento têm dado a todo este trabalho que já foi produzido no Brasil.

Acreditamos que ainda há muito que avançar, porém nos sentimos otimistas quando verificamos que a literatura brasileira caminha no mesmo sentido da literatura

internacional, na medida do possível. Encontramos trabalhos nas áreas de psicologia, medicina do trabalho, jurisprudência, enfermagem, sociologia, comunicação; abordando questões tanto éticas como morais, tanto problemas práticos como metodológicos; nossa revisão encontrou trabalhos qualitativos e quantitativos, o que revela que este campo de estudo é muito rico para pesquisas de todos os tipos.

Gostaríamos de apontar apenas algumas indicações de trabalhos futuros que em nossa opinião poderiam vir a contribuir enormemente em toda a área. Em primeiro lugar, mais análises de processos julgados envolvendo assédio moral pode ser muito enriquecedor; trabalhos quantitativos são de extrema importância, pois ainda é preciso saber muito sobre a ocorrência de casos em todo o Brasil; uma revisão de literatura voltada especificamente para esta parte quantitativa poderia vir a trazer luz a alguns problemas metodológicos e de comunicação entre os pesquisadores.

Por fim, esperamos ter contribuído para a atualização dos debates acerca do tema e esclarecido alguns debates fundamentais da área. O fenômeno do assédio moral no trabalho ainda é atual e precisamos mobilizar esforços para combatê-lo.

Referências

ANTUNES, Ricardo LC. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. In: **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Cortez, 2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. Educ, 2003.(a)

BARRETO, M. Assédio moral: Suas ocorrências e consequências. **Fortaleza: Sindicato dos Bancários do Ceará**, 2003.(b)

BARRETO, Margarida. Saúde Mental e Trabalho: a necessidade da “escuta” e olhar atentos. **Cadernos Brasileiros de Saúde Mental/Brazilian Journal of Mental Health**, v. 1, n. 1, p. 136-145, 2011.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção (Mestrado em Administração de Empresas). **Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo**, 2007.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**: CLT. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de, 1988**. Brasília: SenadoFederal, 1988.

BHIR, Alain. **Da Grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

CERQUEIRA, Vinícius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTr, 2015.

COCCO, Giuseppe. **Trabalho e cidadania**: produção e direitos na era da globalização. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2001.

DA COSTA MESQUITA, Simone Karine. PRODUÇÃO CIENTÍFICA: ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO TRABALHO EM ENFERMAGEM Doi: <http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v11i2.327332>. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 11, n. 2, p. 327-332, 2013.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e cultura**, v. 58, n. 4, p. 31-34, 2006.

DE PERNAMBUCO, Sindicato dos Bancários. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 2, p. 117-128, 2007.

- DEJOURS, Christophe. **Banalização Da Injustiça Social**, a. FGV Editora, 1999.
- DE FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE**, v. 41, n. 2, p. 9, 2001.
- DE QUEIROZ MACHADO, Diego; IPIRANGA, Ana Sílvia Rocha; MATOS, Fátima Regina Ney. “quero matar meu chefe”: Retaliação e ações de assédio moral. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 1, p. 52-70, 2013.
- FERREIRA, Kátia Gontijo; GARCIA, Fernando Coutinho. ASSÉDIO MORAL, ORGANIZAÇÕES E JUSTIÇA: análise de julgados sobre assédio moral no Tribunal Superior do Trabalho. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 5, n. 1, p. xx-xx, 2014.
- FONTES, Kátia Biagio; DE BARROS CARVALHO, Maria Dalva. Variáveis envolvidas na percepção do assédio moral no ambiente laboral da Enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 20, n. 4, p. 761-768, 2012.
- FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 6, n. 2, p. 367-380, 2008.
- FREITAS, Carlos Eduardo Soares de. **Trabalho Docente e Saúde: efeitos do modelo neoliberal**. Feira de Santana: UEFS Editora, 2013.
- GARBIN, A. C.; FISCHER, Frida Marina. Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística. **Rev Saúde Pública**, v. 6, n. 3, p. 417-24, 2012.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Bertrand Brasil, 2002.
- NUNES, Thiago Soares; DA ROSA TOLFO, Suzana. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma Universidade Federal Brasileira. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 5, n. 3, p. 264-286, 2012.
- Organización Mundial de la Salud. **Sensibilizando Sobre el Acoso Psicológico em el Trabajo**. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. N.04. Ginebra, 2004.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi, Teresina**, ano, v. 11, 2006.
- MARTININGO FILHO, Antonio. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas. 2007.
- REDINHA, Maria Regina Gomes. Assédio moral ou mobbing no trabalho. **Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura**, 2003.
- SCANFONE, Leila; DE SOUSA TEODÓSIO, Armindo dos Santos. Assédio moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática? **Revista Economia & Gestão**, v. 4, n. 7, 2008.
- SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. Casa do Psicólogo, 2008.
- THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. LTr, 2009.

VACCHIANO, Inacio. Assédio moral no Serviço Público. 2007. 67f. **Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Direito do Trabalho)-Universidade de Campo Grande. Mato Estado do Grosso do Sul, 2007.**