

**ASSÉDIO MORAL E SUAS VERTENTES:
É POSSÍVEL O ASSÉDIO MORAL DO EMPREGADO PARA COM O
EMPREGADOR?**

**BULLYING AND SHEDS:
CAN THE BULLYING FOR THE EMPLOYEE WITH EMPLOYER?**

*Francicléia de França Rodrigues**

*Anaina Clara de Melo***

RESUMO

No presente trabalho desenvolvemos um estudo acerca do assédio moral vertical ascendente e faremos uma análise acerca das modalidades de assédio moral no trabalho e suas vertentes. O assédio moral no direito do trabalho ocorre quando, em uma determinada situação no trabalho, o funcionário é exposto às situações vexatórias, discriminatórias, de forma a menosprezar, ridicularizar, fragilizar, humilhar, inferiorizar e discriminar injustamente o mesmo. Dentre as vertentes do assédio moral no trabalho, a mais comum é o assédio moral vertical descendente, ou seja, o assédio oriundo do empregador para com o empregado, em virtude da popularização desta situação é que existe o hábito, a cultura do respeito, que previne o assédio moral ascendente, que é tido no âmbito jurídico como sendo antinatural, sendo assim, se por acaso o tema seja abordado no Judiciário, é natural que os juízes exijam que a prova seja mais forte e evidente uma vez que a prática do assédio moral no trabalho tende a partir de uma afirmação menos provável, mais duvidosa. Mediante essa constatação, torna-se mais claro como certas práticas incidem, em verdade, em assédio moral vertical ascendente, ultrapassando da simples indisciplina ou insubordinação.

Palavras-chave: Assédio Moral. Assédio Moral Vertical Ascendente. Ambiente de Trabalho. Relações de Trabalho.

* Bacharelada em Direito do UNIPÊ, 10º Período, Turma B. Juíza Conciliadora do 6º Juizado Especial Cível da Capital; Consultora de Negócios e Eterna Aprendiz, fcleia@yahoo.com.br

Onde: Agradeço a Deus, de forma especial a minha mãe Izoneide de França, aos meus queridos familiares e amigos que sempre estiveram presentes na conquista de mais uma etapa da minha vida. Agradeço também, a Professora Anaina Melo que está me orientando neste trabalho, pela ajuda e disponibilidade, a Professora Rivaldete Silva, que me deu forças para continuar e acreditou no meu potencial, bem como a Doutora, amiga e co-orientadora Suênia Cruz de Medeiros.

** Doutora em Letras pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB (2004). Professora do Curso de Direito do Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ e Coordenadora do Núcleo de TCC desta mesma instituição. Email: anainamelo77@hotmail.com.

ABSTRACT

In this work we developed a study about the vertical upward bullying and make an analysis of the modalities of bullying at work and its variations. Bullying in labor law occurs when, in a situation at work, the employee is exposed to vexatious, discriminatory situations, to belittle, ridicule, undermine, humiliate, degrade and unfairly discriminate against the same. Among the aspects of bullying at work, the most common is the vertical downward mobbing, ie the originating harassment of the employer to the employee, due to the popularization of this is that there is the habit, the culture of respect that prevents the upward bullying, which is regarded in the legal framework as being unnatural, so if by chance the issue will be addressed in the judiciary, it is natural that the judges require that the evidence is stronger and more evident as the practice of harassment moral work tends from a less likely claim, most doubtful. Based on this finding, it becomes clearer how certain practices relate, in fact, in ascending vertical harassment, surpassing simple indiscipline or insubordination.

Key-words: Moral harassment. Bullying Vertical Ascendant. Desktop. Work relationships

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo busca um olhar sobre o assédio moral vertical ascendente no ambiente de trabalho, bem como as vertentes existentes acerca do assédio moral no trabalho. Por ser um assunto extremamente novo, ainda é objeto de estudo e vem ganhando destaque e notoriedade no âmbito judicial, todavia, a ocorrência do assédio moral pode ser vista desde o início do trabalho assalariado, as decisões e artigos acerca do assédio moral vertical são recentes, sobretudo no que tange ao aspecto vertical ascendente, por ser uma matéria de extensa discussão, passível de muito estudo, aprofundamento e tendo em vista ser considerado no meio jurídico como antinatural.

No Brasil, o referencial especulativo e as pesquisas são em número reduzido vista à gravidade do acontecimento, fatos estes, que podem ser comprovados através da análise do crescente número de discussões sindicais, Leis e Projetos de Lei acerca do assunto.

Com base nesses pressupostos, o estudo tem o intuito de buscar determinados entendimentos para o assédio moral, dissertando sobre suas diversas formas, pautando situações que embora sejam similares ao assédio, não pode ser confundida com assédio moral,

ou seja, buscar distinguir os tipos de assédio moral, bem como, as condutas que não configuram a prática do mesmo e não são caracterizadas como assédio moral.

Insta ressaltar, que em razão da grande necessidade de emprego que sempre assolou a humanidade, principalmente entre aqueles que não possuem capacitação, o colaborador, em seu ambiente laboral sempre teve tolerância em situações caracterizadas como assédio moral, calando-se para que não fosse substituído do emprego. Com os grandes avanços da justiça trabalhista e os empregados tendo maior iniciativa e menor receio para exigir seus direitos, a situação de assédio moral no ambiente laboral foi sendo exposta em conjunto com a exigibilidade dos direitos da classe dos trabalhadores. Assim, não sendo mais tolerada como uma situação comum no emprego, mas sim, como uma situação prejudicial ao ambiente de trabalho e ao funcionário em si.

Diante desse quadro, faz-se mister destacar a necessidade da compreensão oriunda do assédio moral e como este se manifesta no ambiente laboral, bem como, a percepção dos gestores e funcionários e a forma de tratamento dentro das organizações, uma vez que é um fenômeno presente na realidade organizacional, mas que frequentemente é banalizado, e até ignorado, seja por indiferença, por covardia e, até mesmo, por desconhecimento.

Segundo Hirigoyen (2002a, p.65 apud SCANFONE e TEODOSIO, 2004), “É um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade, como também favorecendo ao absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca”.

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar o assédio moral advindo das relações de trabalho e compreender a possibilidade do assédio moral vertical ascendente, ou seja, o assédio oriundo do empregado para com o empregador. Para tal, buscamos como objetivos específicos, expor o conceito, vertentes, características e consequências do assédio moral; elencando as hipóteses do mesmo, bem como, apresentar o posicionamento dos julgados quanto ao evento do assédio moral e o assédio moral vertical ascendente.

Ao longo do trabalho buscaremos mostrar os danos irreparáveis sofridos pela vítima do assédio moral, uma vez que somente com o conhecimento da temática, saberemos identificar os tipos, efeitos e consequências, numa abordagem qualitativa. A metodologia adotada foi de cunho exploratório, buscando conhecer, detalhar e ter uma visão ampla sobre tema em epígrafe, desta forma, foi possível elencar maiores informações sobre o assunto, facilitando a delimitação da temática e dos objetivos. Nesse sentido, o levantamento bibliográfico consistiu nas obras de divulgação técnica e científica, bem como, nas fontes de

informações que se fizeram necessárias, tais quais os arquivos eletrônicos disponíveis na internet.

Destarte, em um segundo momento, foram feitas leituras de constatação sobre o tema, buscando organizar e selecionar as informações referentes aos objetivos propostos na pesquisa. Finalmente foi feita a análise, compreensão e interpretação do tema, de maneira a construir um texto coerente e crítico acerca do assédio moral no ambiente de trabalho e suas vertentes.

A realidade deste cenário, a vivência, relevância e a crescente demanda sobre o assunto, foram às molas propulsoras que serviram de escopo para o interesse pela elaboração deste trabalho, compreendendo-os melhor, teremos condições mais propícias de administrar, evitar e eliminar esta prática abusiva dentro do ambiente laboral, podendo este assédio partir de empregado e/ou empregadores, que buscam sem nenhum limite ético, assediar moralmente outrem, com objetivos na maioria das vezes, duvidosos, escusos e imorais.

2 ASPECTOS GERAIS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

O assédio moral evoluiu consideravelmente com o passar dos anos. Desde o período da escravidão que o assédio moral surgiu no Brasil e avançou muito com o passar dos tempos, tendo em vista o preconceito que passou a imperar com a mão de obra escrava. Desta forma, mesmo estando livres da escravidão, as vítimas continuaram a sofrer situações humilhantes e cada vez mais constrangedoras, já que deixaram a condição de escravos e passaram a serem pagos para executar os trabalhos.

De acordo com Maria Rita M. Garcia de AGUIAR (2013, p. 13),

Analizando o passado histórico do nosso país, desaguamos no período da escravidão, época em que os maus tratos, atrocidade e abusos eram infligidos ao ser humano com o fim de atingir uma maior produção agrícola, nesse período não raro eram as perseguições intensas, os castigos e as humilhações e a morte dos que resistiam ou não se adequavam a esse modelo produtivo. Com o termino da escravidão e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pela a dos imigrantes, não houve substancial mudança no antigo modelo existente, pois persistiram os relatos de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual.

No mundo globalizado em que vivemos e cada vez mais exigente, para se cumprir objetivos e as metas estipuladas, os empregadores exigem maior desempenho, polivalência, capacitação e qualificação dos seus empregados, ocasionando, muitas vezes, o acúmulo de cargos e, em outras situações exigindo desvio de função, sobrecarregando assim o colaborador.

Novas exigências no ambiente laboral vêm sendo incorporadas, gerando sentimentos diversos: receios, medos, angústia, incertezas e tristeza. A expectativa e a ansiedade diante de uma nova atribuição, o medo de não saber como proceder, a avaliação constante acerca do desempenho funcional sem o devido reconhecimento, a requisição da capacitação e qualificação técnica, proatividade, polivalência, criatividade, excelência e autonomia, geram aflição, ansiedade e incertezas. As múltiplas exigências para produzir melhor, as frequentes instruções distorcidas e confusas, caracterizam-se, na maioria das vezes, em abuso de poder, que se expandem nas ofensas repetitivas, agressões, maximização das culpas e dos erros que se repetem por toda jornada, desgastando de forma deliberada as condições de trabalho.

O ambiente de trabalho vem se caracterizando como um ambiente minado pela inveja, medo, poder, fofocas, disputas e rivalidades, transmitidos de forma vertical e horizontalmente entre os gestores e os colaboradores. As consequências dessas experiências repercutem na individualidade do trabalhador, intervindo com a sua qualidade de vida, ocasionando desordem social e transtornos psicológicos, oriundos notadamente, ante ao assédio moral sofrido no trabalho.

Diante disto, é interessante ressaltar o entendimento de Margarida BARRETO (2013, p. 140) presente no 1º ciclo de debates sobre assédio moral e discriminação no trabalho no SINDPD (Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo):

Um ambiente de trabalho onde as condições são cada vez mais precárias, mesmo não tendo baixos salários, mas pela **sobrecarga do trabalho e por pressão intensa por produção, é um sinal de um ambiente favorável aos assediadores. O cumprimento de metas criou uma reorganização do ambiente de trabalho nos últimos anos, que reestrutura e demite pessoas.** Quem fica, internaliza essa lógica e passa a lutar pela manutenção do seu emprego, numa competição contra um inimigo, disse a pesquisadora, que conclui: O problema não está relacionado a uma suposta fragilidade do indivíduo. As estatísticas com índice de depressão sobem cada vez mais no país, depois da LER/DORT [Lesões por Esforços Repetitivos/Doenças Otearticulares Relacionadas ao Trabalho], quando o corpo gritou, hoje é o assédio moral e a cabeça que gritam. (grifo nosso)

Na maioria das vezes, os empregadores, nem sempre fazem uma análise de desempenho aprofundada acerca de seus trabalhadores, bem como, sobre a qualificação para suas funções, e é diante dessas situações que ocorre o assédio moral, uma vez que, é exigido do trabalhador um desempenho superior as suas forças e a sua capacidade, não respeitando assim, suas limitações como pessoa e como profissional. Pelo fato do trabalhador ser a parte hipossuficiente, mais vulnerável nas relações de trabalho, tem-se analisado quais os meios e métodos legais para proteger o trabalhador que é vítima do assédio moral.

2.2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – CONCEITO, VERTENTES E CARACTERÍSTICAS

Para que possamos definir assédio moral no ambiente de trabalho, insta ressaltar o sentido da palavra “assédio”: De acordo com o entendimento da especialista e consultora jurídico-trabalhista, Sônia Mascaro NASCIMENTO (2016): **“Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa.** Dentre suas espécies, verificamos existir pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral”. (grifo nosso).

O Assédio moral é conceituado como uma conduta abusiva, que possui natureza psicológica, onde atenta contra a dignidade psíquica, sendo de forma sistemática, frequente e/ou prolongada, onde expõe o trabalhador a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à sua personalidade, dignidade e integridade. Também é intitulado como “terror psicológico”, podendo manifestar-se através dos comportamentos, gestos, atos, palavras, escritos agressivos e discriminatórios, capazes de constranger o assediado, trazendo nele sentimentos de inferiorização e humilhação, afetando principalmente a autoestima da vítima.

Segundo Adriane Reis de Araújo (Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 2, abr/jun 2007, pg. 206), a denominação “assédio moral” foi utilizada pela primeira vez em 1998 por Marie-France HIRIGOYEN (2002, p. 17) que, aprimora seu conceito e propõe a seguinte definição:

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

Diante dos conceitos de assédio moral, é notório que este, gera indenização pelo dano sofrido, tendo em vista, afetar diretamente o direito de personalidade, honra imagem e respeitabilidade. Neste aspecto, enfatiza GOULART (2010, p. 153):

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

O assédio moral dentro do ambiente de trabalho também é intitulado de “mobbing”, palavra de origem alemã que, ao separarmos as sílabas, temos o seguinte sentido: MOB = atacar, rodear, maltratar, acrescida do ING: atacando, rodeando, maltratando. Conforme é possível visualizar na pauta da psiquiatra francesa Marie-France HIRIGOYEN (2002, p. 76 apud FERRAZ, 2014, p. 120) ao referir-se à expressão “*mobbing*”:

[...] foi presumivelmente utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras dentro das escolas.

De acordo com a citação em relevo, o vocábulo “*mobbing*” foi inicialmente utilizado para pontuar o comportamento agressivo entre animais. Após este fato, o termo passou a ser pontuado pela literatura psicológica para conceituar os problemas relacionados à violência na escola, provocada a partir dos comportamentos agressivos e antissociais entre crianças, todavia, para os operadores do Direito Trabalhista, interessa o estudo da temática no âmbito laboral, embora este fenômeno não possua regulamentação legal no que tange a conduta tipificada, é inegável a realidade nas organizações, sejam elas de ordem privada ou pública.

2.3 ASSÉDIO MORAL E SUAS VERTENTES

As variantes do assédio moral no ambiente de trabalho dar-se-á em duas modalidades: as individuais e as coletivas. Há três hipóteses na modalidade individual, são elas: a) assédio moral horizontal, b) assédio moral vertical descendente e c) assédio moral vertical ascendente. Se o assédio for praticado pelo superior hierárquico da vítima, trata-se de assédio moral descendente, se for praticado por colegas de trabalho de mesma posição hierárquica,

classifica-se como horizontal e, quando advindo dos subordinados da vítima, tem-se o assédio moral ascendente. Já na modalidade coletiva podem ocorrer três hipóteses quais sejam: estratégica, institucional e transversal, além da modalidade mista, que engloba o assédio individual e/ou coletivo.

Todavia, diante os melindres de caracterizar o assédio moral, tendo em vista que, essa é uma prática a ser observada por diversos ângulos, se faz necessário especificar pelo menos dois aspectos imprescindíveis para caracterizar tal ação de humilhação, quais sejam: tratar-se de uma violência sistemática e consecutiva que dura certo tempo, e a intenção de desestruturar emocionalmente o assediado para obrigá-lo a se afastar do trabalho.

Acerca das vertentes do assédio moral, insta ressaltar a visão de Aparecido Inácio Ferrari de MEDEIROS (2012. p. 24, 25):

(...) “o assédio moral se dá em duas modalidades: Assédio moral individual e assédio moral coletivo. O assédio moral individual se divide em três formas: **a) Assédio moral vertical aquele que é praticado pelo chefe, diretor, gerente, encarregado, pelo dono da empresa ou seus familiares contra um empregado (subordinado); b) Assédio moral horizontal, simétrico ou paritário, que PE aquele que ocorre entre colegas de trabalho. Neste caso, o assediador pode ser um ou vários empregados e, entre eles, ocorre geralmente disputa por espaço por cargo ou uma promoção, corriqueiramente do mesmo nível hierárquico; c) Assédio moral ascendente – é mais raro, pois é praticado por um ou por um grupo de empregados contra o superior hierárquico; d) A segunda modalidade de assédio denomina-se assédio moral coletivo: aquele cometido pelo assediador contra várias pessoas. (grifo nosso).**

2.3.1 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Nessa modalidade de assédio moral, os sujeitos ativo e passivo pertencem ao mesmo nível hierárquico, não havendo nenhuma relação de subordinação entre os mesmos. De acordo com Guedes (2003), nessa modalidade, o assédio é geralmente motivado pela competitividade, pela inveja, pelo relacionamento privilegiado da vítima com o chefe, por ciúmes, por razões políticas ou religiosas, por maior qualificação profissional do ofendido, por força de preconceito racial e sexual, dentre muitos outros. Ou seja, o assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas do mesmo nível, que em determinadas situações não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho.

Este é também o entendimento de FONSECA (2016, p. 2) ao caracterizar a conduta como:

“[...] aquela motivada por inveja pela discrepância salarial, por maior competência do ofendido, pelo relacionamento privilegiado da vítima com a chefia, por ciúmes, etc”. **É uma vertente que parte de colega para colega, e é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado** (HIRIGOYEN, 2002, p.112, 113 e 114). (grifo nosso)

2.3.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

“O assédio moral vertical descendente, é aquele praticado das chefias em direção ao chefiado” (DELGADO, 2014, p. 1.293). Essa vertente é mais comum de se encontrar num fluxo descendente, onde a pessoa se serve da autoridade formal e por vezes do aval da instituição para perpetuar e manter o assédio. Sendo assim na relação funcional, tidos como sujeitos ativo e passivo, é importante frisar que estes, pertencem a níveis hierárquicos diferentes, inseridos em uma relação de subordinação e abuso de poder. O sujeito ativo dessa modalidade pode ser o gestor, diretor, gerente, líder, supervisor, chefia ou qualquer outra pessoa que possua ascendência funcional sobre outra a ela subordinada, conforme leciona FONSECA (2016, p. 2),

[...] o chefe mal intencionado não tem maior escrúpulo em investir contra a idoneidade ou integridade psíquica de seu subordinado, pois bem sabe que este permanecerá inerte, provavelmente submisso às ofensas proferidas. A ameaça latente da perda do emprego é forte o suficiente para constranger o empregado, e o assediador tem consciência disso.

Sendo este, o mais comum e mais frequente da modalidade, é mais fácil de esperar, uma vez que, nesta vertente de assédio moral laboral, a agressão acontece de cima para baixo. Esse tipo de assédio é o mais preocupante, tendo em vista que a vítima já se encontra em uma relação de subordinação, sendo essa uma característica inerente à relação empregado e empregador.

De acordo com GUEDES (2005, p. 37), “verifica-se o assédio moral do tipo vertical durante a execução do contrato de trabalho, quando a violência psicológica é praticada de cima para baixo, deflagrada pela direção da empresa ou por um superior hierárquico contra o empregado”. O empregado se sentindo inferior fica sem ter como nem a quem recorrer, visto que seu próprio chefe é o agressor, ficando o colaborador forçado a pedir sua demissão por não aguentar a pressão, e por crer que esta situação nunca irá se resolver, tendo em vista sua condição de inferioridade na relação de trabalho.

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema. (HIRIGOYEN, 2002, p. 112).

2.3.3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

Quanto ao assédio vertical ascendente, é uma modalidade rara, tida no âmbito jurídico como antinatural essa vertente quase não acontece, uma vez que a conduta maliciosa é perpetuada pelo empregado subordinado em relação ao seu chefe ou empregador, ou seja, quando um grupo de subordinados se insurge contra o chefe em razão da forma de gerir, chefiar e de praticar mudanças radicais no sistema e no ambiente laboral.

Caracteriza-se quando um superior não alcança nível de empatia, de adaptação ou possui métodos que são reprovados por seus subordinados, é verificada também, quando o grupo não aceita o superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido, bem como quando este não dispense de nenhum esforço no sentido de impor-se perante o grupo. Isso pode levar a um nível de descrédito que tende a desencadear o assédio moral. Conforme GUEDES (2003, p. 41): “A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um **cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar**”. (grifo nosso)

De acordo com Karim KHOURY (2010, p .44), “(...) é importante “ressaltar que nem sempre o assédio moral ocorre entre superior e subordinado, ele pode ocorrer entre colegas do mesmo nível hierárquico e **também pode ocorrer a partir de subordinados para um superior**”. (grifo nosso)

Neste mesmo sentido conceitua Sergio Pinto MARTINS (2013, p. 28,29) que “na verdade, qualquer empregado pode ser assediado, **tanto o chefe como o chefiado**”. Identificando assim, o assédio advindo da parte do empregado e não apenas do empregador.

Importante mencionar a decisão do Recurso Ordinário Trabalhista do TRT 3 de Roraima, acerca desta modalidade tão rara que é o assédio moral vertical ascendente:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o

empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. **Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal).** O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT 3. RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA – RO 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142.RELATOR: SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA. SEGUNDA TURMA. 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim. (grifo nosso).

O superior assediado, diante desta situação chega a criar uma certa resistência em informar sobre a situação de assédio ao seus empregadores, tendo em vista, não querer demonstrar fraqueza, tampouco perder a credibilidade e até mesmo seu cargo de gestor no espaço de trabalho. Em verdade, como conceituado acima, o assédio moral é vertical ascendente quando ele é de cima para baixo, operado por um subordinado ou mais contra o superior hierárquico, ou seja, quando os subordinados agredem seu superior hierárquico por que estes se opõem a indicação deste gestor, seja por que não concordam com a substituição deste, seja por esperarem a indicação de uma outra pessoa para o cargo, seja porque um deles esperava ocupar o lugar ou até mesmo por simplesmente não quererem um superior responsável por eles. Conforme exemplifica a vitimóloga francesa Marie-France HIRIGOYEN (2008): (...) “o assédio ou mobbing ascendente pode ser exemplificado com o **caso do subordinado que utiliza falsa alegação de assédio sexual com o objetivo de atentar contra a integridade e a reputação moral do seu superior.**” (grifo nosso).

Insta ressaltar que, habitualmente tem ocorrido a prática do **ASSÉDIO MORAL DE FORMA COLETIVA**, sobretudo nos casos que envolvem a política “motivacional” de vendas ou de produção, tendo em vista que nestas, os empregados que não atingirem as metas estipuladas e estabelecidas, são submetidos as mais diversas situações vexatórias e de “psicoterror”, cuja submissão chega a “castigos e pagar prendas”, estes, envolvem desde práticas de fazer flexões, vestir saia e colares de baiana, passar batom e lápis, usar capacete

com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas e colares com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico, dentre outras.

Cabe destacar para exemplificar, recente condenação imposta à Cia. Brasileira de Bebidas – AMBEV, no montante de um milhão de reais revertido ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), em virtude da **prática de assédio moral coletivo contra seus trabalhadores**. O TRT da 21ª Região, em meados de agosto de 2006, manteve a decisão de primeiro grau e, no acórdão relatado pela magistrada Joseane Dantas dos Santos destaca-se o seguinte teor:

“(...) a recorrente tem como corriqueira a adoção das “brincadeiras” **em questão, inclusive em âmbito nacional**, conforme prova dos autos, que configuram, de forma indene de dúvidas, dano moral a seus empregados, expondo-os a situação de ridículo e constrangimento perante a todos os colegas de trabalho, bem como a sociedade em geral, **por serem obrigados a transitar com uniforme onde constavam apelidos ofensivos**, o que ocorreu em razão de ato patronal violador do princípio da dignidade da pessoa humana”. (TRT 21a. R – RO 01034-2005 (AC 61415) – J. 15.08.2006 – P. 22.08.2006 no DJE/RN). (grifo nosso).

2.3.4 ASSÉDIO MORAL COLETIVO ESTRATÉGICO OU ORGANIZACIONAL

Esta modalidade é a que mais se desenvolve nas empresas, uma vez que, visa à redução de custos com a demissão, ou seja, com encargos trabalhistas, procurando-se eliminar os trabalhadores considerados um incômodo dentro da empresa e até mesmo quando a empresa resolve demitir trabalhadores com altos salários. Vejamos o julgado do TRT do Paraná sobre a matéria:

TRT-PR-03-02-2006 DOENÇA PROFISSIONAL. (LESÃO POR ESFORÇOS REPETITIVOS) ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COMPROVADO. ...Como suas condições de saúde já não permitiam à produtividade nos níveis almejados, o que, por certo, **comprometia os lucros, a solução encontrada foi tornar o ambiente de trabalho insuportável a ponto de levar ao pedido de desligamento** e, assim, evitar os custos da dispensa sem justa causa. As atitudes descritas nos autos tipificam o assédio moral, praticado até mesmo pelos próprios colegas que, certamente, prestigiados pelo novo empregador, a ele se aliaram no comportamento opressivo e humilhante. TRT-PR-23044-2001-012-09-00-8-ACO-03097-2006-2ª. TURMA. Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU. Publicado no DJPR em 03-02-2006. (grifo nosso)

Quando o assédio torna-se uma estratégia da empresa, recebe o nome de “bossing”, ou seja, é uma denominação dada à forma de terrorismo psicológico pré-determinando para

promover o afastamento dos colaboradores que não servem mais aos interesses da organização.

Sendo assim, uma determinada pessoa é escolhida para ser o representante da estratégia e este ficará encarregado de utilizar de todos os artifícios e artimanhas para fazer com que o trabalhador não suporte a pressão e peça demissão. Podemos citar como exemplos: a pressão surreal para atingir as metas, fixar objetivos inatingíveis e quando o empregado não consegue alcançar o que foi exposto, fica se questionando, se culpando, se inferiorizando, etc.

2.3.5 ASSÉDIO MORAL COLETIVO INSTITUCIONAL

Esta modalidade é similar ao assédio coletivo organizacional, uma vez que, a instituição fixa de forma consciente objetivos inatingíveis, sobrecarregando o trabalhador, aumentando o estresse e fazendo com que o mesmo solicite o seu afastamento. Pode ser praticada por uma pessoa ou por um conjunto de trabalhadores.

2.3.6 ASSÉDIO MORAL COLETIVO TRANSVERSAL

Nesta modalidade, um colaborador é escolhido para ser a vítima de um grupo de trabalhadores, ou seja, os membros da mesma equipe escolhem a vítima, com o propósito de diminuir as insatisfações do grupo, e assim, se valer de um “bode expiatório” no qual possam descontar suas frustrações e desapontamentos.

2.3.7 ASSÉDIO MORAL MISTO

Nesta modalidade haverá tanto o assédio individual quanto o coletivo, ou seja é a mistura dos dois anteriores, uma vez que, ocorre na relação de hierarquia como entre colegas de mesmo nível hierárquico.

Insta ressaltar, que seja qual for a vertente do assédio, em todas as modalidades ele ocorre porque há uma permissão da organização. Por isso, as empresas tem a obrigação de não permitir que ocorra, sob pena de serem responsabilizadas em todas as esferas.

Em determinados casos, o isolamento do trabalhador acaba ocasionando o assédio misto, como ficou bem esclarecido na decisão abaixo:

(...) **O isolamento decretado pelo empregador**, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, **passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta**. TRT – 2ª Região. Recurso Ordinário. Data do julgamento: 17/02/2004. Relator: Valdir Florindo. Acórdão nº 20040071124. Processo nº 01117-2002-03202-00-4. 2003. 6ª Turma. Data da publicação: 12/03/2004. (grifo nosso)

Importante para este trabalho é bem caracterizar o tema e os aspectos sob o prisma jurídico, uma vez que esta é uma das instâncias onde o assunto ganha maior acepção, bem como, ressaltar que apesar dos fatos isolados não parecerem violências, o acúmulo dos pequenos traumas é que geram a agressão (HIRIGOYEN, 2002 p.17). Observa-se que, seja qual for o tipo de assédio moral praticado no ambiente de trabalho, todos os envolvidos perdem. A relação trabalhista fica prejudicada, o clima no trabalho fica tenso e pesado, os funcionários completamente desmotivados e os empregadores sem obterem o lucro almejado.

2.4 CARACTERÍSTICAS E ESTRATÉGIAS DO AGRESSOR

A figura do agressor é aquela que, após determinada sensação de raiva, ódio, a utiliza para manifestar o seu poder sobre as pessoas que lhes são subalternas, de forma a manipulá-las de acordo com a sua própria vontade, a característica fundamental do “agressor” é justamente o seu lado narcisista, fazendo com que ele acredite na sua superioridade e moralidade, impondo medo e não respeito, procurando desta forma, através do assédio satisfazer sua carência interior, outras características determinantes a personalidade do agressor são: a crença de ser mais importante do que de fato é, deixar se levar por fantasia de sucesso e pelo poder absoluto, é invejoso, tem atitudes e comportamentos prepotentes, etc.

De acordo com as características citadas acima, é salutar demonstrar como o agressor elabora sua estratégia, escolhe e efetiva o assédio junto à vítima, são elas: Escolhe-a e a isola dos demais colaboradores do grupo, impede que ela se expresse e não explica o porquê, agride a vítima de forma a deixá-la fragilizada, inferiorizada, ridicularizada e menosprezada em frente aos demais, culpando-a e responsabilizando-a publicamente, fazendo com que ela perca sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho e ambiente laboral.

As vítimas geralmente são aqueles funcionários que demonstram qualidade de serviço e dedicação para com a empresa, pontuando sua forma de pensar e confrontando as ideias e pensamentos do agressor, sendo assim, perseguidos pelo mesmo que comumente não apresenta a mesma qualidade nem rendimento, enquadrando-o dentro da característica da inveja e fazendo com que a vítima seja o seu principal alvo. Em determinados casos a partir do intenso assédio moral, podemos constatar o desencadeamento e/ou o agravamento de doenças, tal situação pode levar a vítima ao isolamento familiar e dos amigos, levando-a, muitas vezes, ao uso do álcool e de outras drogas. Também ocorrem casos extremo de assédio quando a vítima é forçada a pedir demissão ou é demitida por insubordinação.

2.4.1 AS DOENÇAS ORIUNDAS DA PRÁTICA DO ASSÉDIO

As doenças oriundas do assédio moral começam a serem desencadeadas a partir da agressão psíquica que resulta em doenças físicas e psicológicas, as predominantes e mais recorrentes são: fadiga, problemas digestivos, crises de choro, falta de ar, além das manifestações psíquicas, tais como: insônia, ansiedade, sentimento de impotência, ideia de suicídio, depressão, etc. Uma vez identificado o assédio moral e exposta as doenças elencadas acima, muitas vezes é indicado ao trabalhador que tire uma licença, se ausentando do ambiente laboral desfavorável, para que possa se recuperar melhor, entretanto, as vítimas do assédio com receio de represália, muitas vezes escolhem manter-se no trabalho, tendo em vista, o receio da perda do mesmo, ocasionando assim, o agravamento da doença, uma vez que, prioriza-se o trabalho ao invés da saúde, mesmo que a saúde seja mais relevante que o trabalho, pois sem saúde o trabalhador não poderá cumprir com suas obrigações.

A opressão sofrida pelas vítimas é de grande importância para o reconhecimento do assédio moral e da exploração sofrida por elas, entretanto sua comprovação é de grande dificuldade por praticamente não haver legislação específica que regule o assédio moral e suas vertentes, as principais fontes são doutrinas e jurisprudências, bem como alguns projetos de lei e resoluções. O nexo causal do assédio moral no ambiente laboral foi editado pelo Conselho Federal de Medicina na Resolução nº 1.488, de 11 de fevereiro de 1998, onde são fornecidas as diretrizes para o estabelecimento do mesmo, reza o artigo 2º da referida Resolução (RAMOS,2013):

(...) “Para o estabelecimento do **nexo entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalho, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar: - A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; - O estudo do local de trabalho; - O estudo da organização do trabalho; - Os dados epidemiológicos; - A literatura atualizada; - A ocorrência do quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; - A identificação de riscos físicos (...)** Assim, resta mais uma vez comprovada a possibilidade de se estabelecer o necessário nexo causal entre os danos causados, qual sejam, doenças psicológicas e/ou físicas e os atos praticados pelo agente agressor”. (resolução nº 1488,1998). (grifo nosso)

Por conseguinte, é desenvolvido na vida do trabalhador de forma direta e abrangente, um comprometimento nas suas relações sociais, ocasionando estragos à saúde mental, física e que em certos casos podendo levar até mesmo a inaptidão laborativa, desta forma, fica notório que o assédio moral só traz malefícios para a saúde e bem estar do funcionário, devendo essa prática ser combatida para evitar transtornos à saúde da vítima.

2.5 INDENIZAÇÕES, CASOS CONCRETOS, ANÁLISES E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um tema que tem sido discutido e debatido de forma ampla em todos os Estados e Municípios, estes já aprovaram algumas leis para combater e disseminar essa prática de violência no ambiente laboral. De acordo com o site: <http://www.assediomoral.org> existem onze leis sancionadas em âmbito municipal, duas no estadual e algumas referências sobre o tema contidas em duas normas de âmbito nacional.

Francisco Meton Maques de LIMA (2004. p. 39) explana com muita objetividade que “**não existe nenhuma legislação federal dispondo especificamente que é proibido o assédio moral nas relações de trabalho**, seja no posto de vista trabalhista e penal”. (grifo nosso).

Tais perseguições agridem a Lei Maior, principalmente no que tange ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois vai de encontro aos artigos que defendem os direitos de personalidade, imagem e honra do trabalhador (artigos 5º e 7º da CF). Não se pode deixar de citar o artigo 483 da CLT que permite ao trabalhador considerar rescindido o contrato de trabalho, nas hipóteses em que a manutenção da relação de trabalho se torne impraticável, ou seja, ocasionando prejuízos ao empregado em face às atitudes do empregador. A Constituição Federal, em seu art. 1º, incisos III e IV, fornece a base da tutela constitucional em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, em virtude de considerar, dentre outros, como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Este, sem

dúvida, é o alicerce sobre o qual se constrói todo o arcabouço jurídico relacionado à proteção contra o assédio moral.

Assevera Alexandre de MORAES (2000, p. 135) que “os direitos à intimidade e à própria imagem formam a proteção constitucional à vida privada, salvaguardando um espaço íntimo intransponível por intromissões ilícitas externas”. Esta definição demonstra a tutela prevista no art. 5º, incisos V e X, da nossa Carta Magna no que tange ao assédio moral, atingindo dessa forma não só a vida privada da vítima como também a vida social.

Neste sentido o acórdão lavrado nos autos do Processo no 01711-2001-111-15-00-0 RO7, do TRT da 15ª Região, tomou por base o art. 1º, III e IV, e o art. 5º, V, da CF, para ratificar decisão “a quo” e condenar a empresa Comercial Seller Ltda. por assédio moral no ambiente de trabalho, caracterizando assim, a tendência da jurisprudência trabalhista ao indicar o caminho da afronta aos direitos fundamentais como apoio ao reconhecimento do assédio moral. O Tribunal Superior do Trabalho corrobora essa tendência a exemplo do entendimento do TST no sentido de considerar o assédio moral uma **intervenção indevida na dignidade da pessoa humana** é o Acórdão lavrado nos autos do AIRR 52400-69.2007.5.15.0109, julgado em 16/11/2011 pela 8ª Turma, da qual foi relatora a Ministra Dora Maria da Costa:

(...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. O Regional, última instância apta a examinar matéria fática, a teor da Súmula 126 do TST, registrou estar demonstrada a conduta ilícita do reclamado, bem como a ofensa à dignidade e à condição humana da reclamante, estando, portanto, presentes os pressupostos necessários à sua responsabilização pela reparação dos danos de cunho moral, decorrentes de sua atitude. (...) **O alicerce da responsabilidade civil em decorrência do processo de assédio moral reside nos seguintes artigos do Código Civil, perfeitamente aplicáveis às hipóteses relacionadas aos contratos de trabalho, em virtude da permissiva elencada no art. 8º da CLT.** (grifo nosso).

Importante elencar que os Direitos e Garantias Constitucionais presentes na Carta Magna, tem sido um grande aliado das vítimas de assédio moral no trabalho, trazendo um panorama voltado a um prisma mais digno para os trabalhadores, tendo como alicerce o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, como prevê o art. 1º, inciso III, da nossa Constituição. Decorrente também da nossa Constituição Federal de 1988, estão o direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, garantindo o direito indenizatório pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Assegurando assim, melhorias que devem ser observadas pelos empregadores e juristas, uma vez que, ser esse um assunto que ainda não

está bem definido nas doutrinas nem na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, como já foi explanado neste trabalho.

2.5.1 INDENIZAÇÕES

No tocante ao assédio moral, existe pouca severidade, ou seja, uma limitação dos juízes civis para aplicar as indenizações, fazendo com que os valores devidos pelo agressor/ofensor ao trabalhador sejam deveras baixos em comparação com o que é aplicado ao tema em outros países. É levado em consideração determinados fatores para que se estipule o valor da indenização devida, como o tempo de casa do funcionário e o valor de sua remuneração. Desta feita, para impor a máxima produtividade o assédio valeria a pena, como se o ser humano fosse apenas uma máquina funcional.

Sendo assim, a indulgência, a tolerância se configura porque a relação de trabalho implica uma forma verticalizada que dificulta a imposição de limites saudáveis dessa autoridade, fazendo com que, os valores devidos pelas empresas, em via de regra, não sejam grande problema para elas. De acordo com Robson ZANETTI (2000. p. 126),

(...) “entende que uma vez provado os fatos, os prejuízos sofridos pelo assediado e seu nexos de causalidade, o juiz fixará o valor da indenização pelo assédio e verificará também se existem danos materiais para serem cumulados com aqueles. A reparação dos danos materiais e morais têm como base o Código Civil e a Constituição Federal. Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Art. 5º (...); V - É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

Sendo assim, para que haja a comprovação do dano moral deve ser observada a prática do ato assédio que ocasiona prejuízo à vítima e por fim a ofensa ao patrimônio imaterial da mesma, para que então haja a legítima conclusão do dano moral e posteriormente a indenização, pois na falta de algum destes pontos enseja a improcedência do pedido Pedro Paulo MANUS (2015). E assim sendo comprovado o assédio moral, haverá a rescisão indireta, que é a forma de cessação do contrato por descumprimento do empregador no que vem elencado no contrato de trabalho, quanto aos direitos básicos, ou seja, quando as

obrigações por parte do empregador não são cumpridas, esta rescisão é por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (Apud, Martins, 2001, p.334). No que concerne ao artigo 483 da CLT, são descritos os motivos que o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho que são estes:

“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 a importância dos salários”. (BRASIL, CLT, 1946). (grifo nosso)

2.5.2 CASOS CONCRETOS SUBMETIDOS AOS TRIBUNAIS

No tocante as situações como as abaixo exemplificadas, o dever indenizatório emerge da necessidade de proteção à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), de tal maneira que afirmar a punição pelo assédio moral que se impõe através da condenação do empregador e/ou empregador por danos morais e materiais, quando necessário.

- a) Empregado que sofre exposição humilhante e vexatória, colocado em ociosidade, em local inadequado **apelidado pejorativamente de "aquário" pelos colegas, além da alcunha de "javali" (já valia alguma coisa)** atribuída aos componentes da equipe dos "encostados". (TRT 15ª R. - RO 2229-2003-092-15-00-6 - (53171/05) - 11ª C. - Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini - DOESP 04.11.2005 - p. 129). (grifo nosso)
- b) Empregado que era submetido, rotineiramente e na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, **por não ter atingido a meta de produção**, a usar vestes do sexo oposto, inclusive desfilar com roupas íntimas, além de sofrer a pecha de "irresponsável", "incompetente", "fracassado", dentre outros. (TRT 6ª R. - Proc. 00776-2002-006-06-00-5 - 1ª T. - Rel. Juiz Valdir José S. de Carvalho - DOEPE 03.04.2004). (grifo nosso)
- c) Empregada que é **chamada de burra idiota e incompetente pelo seu chefe**, sofre assédio moral porque tem sua dignidade atingida (TRT 2ª. Região – RO 01163.2004.015.02.00-0, rel. Juiz Valdir Florindo in Consultor Jurídico de 04/04/2006). (grifo nosso)

Desse modo, as situações descritas acima ocorrem muitas vezes de forma bastante sutil, uma vez que, o assédio moral e suas vertentes é habitualmente, difícil de ser analisado e identificado, todavia, como não dispomos de normas jurídicas trabalhistas específicas sobre o tema, cuja competência caberia à União Federal, conforme estabelece o art. 22, I, da nossa Carta Magna, entretanto, é possível a identificação do assédio moral, mediante o enquadramento das respectivas condições, em algumas das hipóteses previstas na legislação nacional existentes na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, nesse sentido é a opinião de Claudia Brum MOTHÉ (2016), quando aduz:

(...) “**artigo 482** que versa acerca do mau procedimento; a indisciplina e o ato lesivo da honra praticado pelo trabalhador contra o seu empregador e superiores hierárquicos; e, também, aquelas presentes no **artigo 483** do mesmo diploma legal, que indica condutas que podem ser compreendidas como de assédio moral por parte do empregador para com o empregado. São elas: quando forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato e quando o empregador praticar contra o empregado ou pessoas de sua família atos lesivos da honra e da boa fama, além de ofensas físicas.” (Claudia B. Mothé, Acesso em: <http://www.migalhas.com>. 30/10/16). (grifo nosso)

Para melhor exemplificar a caracterização do assédio moral vertical ascendente, que é o norte deste artigo, podemos citar o caso da estabilidade da gestante, onde a mesma por estar ciente de sua estabilidade assedia o empregador, contudo, não se atem ao art. 482 da CLT onde reza sobre a demissão por justa causa, mesmo diante a possibilidade da gestação.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) assegura a segurança da funcionária grávida por afirmar que é fundamental garantir o conforto do bebê e permitir condições dignas de cuidados e saúde da criança. Com base no exposto e tendo conhecimento do que versa a Lei, inúmeras mulheres pensam que neste período gestacional podem fazer o que quiser, e passam a tomar atitudes irresponsáveis como pessoa e, sobretudo, como profissionais. Esses atos irresponsáveis podem acarretar a demissão por justa causa tendo como alicerce o artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas. A primeira atitude errada é tratar a gravidez como doença e passar a faltar, negligenciar o trabalho entre outras ações.

Segundo Ariadne Cargnelutti Gonçalves Lopes, especialista em Direito do Trabalho da Massicano Advogados, os casos mais frequentes de infração ao artigo 482 da CLT é a Desídia, que é o labor praticado com preguiça, má vontade, desleixo, negligência; e a falta injustificada, com a alegação de que por estar grávida não pôde comparecer ao trabalho, insta ressaltar que a Desídia dar-se-á quando a grávida imagina que a gravidez é doença, passando a apresentar atestado falso ou adulterado, o que constitui em crime, previsto no Código Penal

nos artigos 297 e 302, tendo em vista que nada justifica não pagar horas que são devidas, ou praticar tal ato para enganar o empregador. Assim explica CARGNELUTTI:

“Toda vez que necessária a ausência, a gestante deverá comprovar por meio de atestado médico tal impossibilidade. Lembrando que não basta uma falta injustificada para a aplicação da demissão por justa causa. Em caso de reincidência a empresa deverá aplicar advertências por escrito, suspensão e somente após todas estas ações a demissão por justa causa, respeitando sempre a razoabilidade e proporcionalidade entre a infração cometida e a pena aplicada”.

Ademais, as situações descritas acima, caracterizam o abuso de poder disciplinar por parte do agressor/ofensor que deixa de utilizá-lo com a finalidade de incrementar a atividade produtiva, passando a transformá-lo num instrumento de intimidação, negligência, indolência e/ou discriminação desenfreada.

2.5.3 ANÁLISE E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

Embora a temática aqui estudada seja escassa no tocante a discussão sobre a caracterização do assédio moral do ponto de vista vertical ascendente, ou seja, do empregado para com o empregador, nossos Tribunais já possuem julgados acerca desta vertente de assédio moral, mas o entendimento ainda não é unânime, vejamos alguns entendimentos:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. **Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente)** ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao

Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013.
DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

Neste Julgado oriundo do TRT 3, o entendimento é no sentido da caracterização do assédio moral ainda que a vítima não seja o empregador, mas sim o superior hierárquico do empregado (ora assediador). Neste caso julgou-se pela procedência do pedido para o empregador indenizar a vítima de assédio (e também empregada), haja vista a inércia da parte empregadora, em não tomar providências cabíveis para coibir esse tipo de conduta no âmbito da empresa onde todos trabalhavam.

O Julgado abaixo se refere a dano moral, contudo é caracterizado como **assédio moral vertical ascendente**, tendo em vista que existia perseguição contra o superior hierárquico, bem como houve provas de prejuízo físico e emocional, existiam ainda, ações trabalhistas envolvendo as partes e/ou interesses delas. Como não foi solucionado este conflito, virou assédio moral em virtude da forma agressiva física.

(...) Funcionários indenizarão chefe agredido verbalmente. Em decisão unânime, a 9ª Câmara Cível do TJRS responsabilizou casal de trabalhadores por agressão, praticada por seus dois filhos, com 15 e 16 anos, **contra o superior hierárquico**. Conforme o Colegiado, os réus são responsáveis pelos atos ilícitos cometidos pelos menores. À época dos fatos estava em vigência o Código Civil de 1916, segundo o qual a menoridade terminaria aos 21 anos completos. A vítima deve receber R\$ 10 mil por danos morais, corrigido monetariamente pelo IGP-M, acrescido de juros legais. Os dois trabalhadores devem efetuar, solidariamente, o pagamento. APELAÇÃO - O autor da ação indenizatória recorreu da sentença, que julgou improcedente a demanda. Contou que era gerente regional da Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE) e que os dois rapazes invadiram a sua sala, **agredindo-o com socos, pontapés e palavras de baixo calão. Insurgiu-se contra a justificativa dos pais, subordinados hierárquicos, de que sofriam perseguição pessoal e funcional por parte do apelante**. A relatora do apelo, Desembargadora Iris Helena Medeiros Nogueira, ressaltou que o contexto dos fatos demonstra a desarmonia exacerbada é antiga entre o autor e os réus. “As várias ações, civis e trabalhistas, envolvendo as partes ou interesses delas, já é suficiente para tal conclusão.” Para a magistrada, mesmo que estivesse configurada a **“perseguição política” no ambiente de trabalho afirmada pelos réus, “não justifica a conduta agressiva de seus filhos, não afastando, de modo algum, a responsabilidade civil.”** Salientou que, no caso, é evidente a conduta culposa/omissiva dos apelados em relação aos seus filhos, “pois deixaram que adentrassem seu local de trabalho e agredissem seu superior hierárquico.” (...) Acrescentou, ainda, a importância do caráter pedagógico-preventivo da medida. Votaram de acordo com a relatora, a Desembargadora Marilene Bonzanini Bernardi e o Juiz-Convocado ao TJ Léo Romi Pilau Júnior. (9ª Câmara Cível do TJRS - Proc. 70025275082 – 2008 – Desembargadora: Iris Helena Medeiros Nogueira). (Grifo nosso)

Esta forma de assédio é menos frequente do que a vertical descendente e a entre colaterais, uma vez que é mais comum o assédio partir do superior hierárquico, ou seja, do empregador e não do empregado, entretanto, como vimos no decorrer deste trabalho, ainda

que o assédio moral vertical ascendente seja menos frequente ele ocorre como muito bem esclarece o seguinte julgado:

(...) “Na verdade já se admite até o assédio moral de inferior hierárquico que ocorreria, por exemplo, quando orientações ou determinações do superior são sistematicamente boicotadas pelos subordinados.” (TRT – 6ª Região. RO nº 02489-2004-102-06-00-4. 2ª Turma. Juíza Relatora: Patrícia Coelho Brandão Vieira).

As consequências jurídicas, advindas da prática do assédio moral, caracterizado por qualquer vertente, geram para a vítima o direito a indenização por danos morais e materiais (caso haja ressarcimento das despesas médicas pelos danos à saúde do empregado), em determinados casos, gera rescisão indireta fundamentada no artigo 483 da CLT, “c”, ou seja, correr perigo manifesto de mal considerável, bem como, gera para o agressor punições, tais quais: advertências, suspensão, multa, participação obrigatória em cursos de aprimoramento profissional e comportamental, ética e relacionamento interpessoal, na tentativa de reeducação e/ou demissão por justa causa, bem como, justa causa fundada no artigo 482, “b” e “j”, respectivamente mau procedimento, ato lesivo da honra e da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa e alínea “k” ato lesivo da honra e da boa fama praticados contra o empregador ou superior hierárquico.

Baseado no exposto, afirma ZIMMERMANN (2003) “Se o empregado for vítima de práticas humilhantes ou vexatórias de um superior hierárquico, ou mesmo de colegas, de modo a ter comprometidos seu bem-estar e sua saúde física ou mental, a empresa será responsabilizada pela degradação das suas condições de trabalho”.

Deste modo, conceitua as palavras de Robson ZANETTI (2000. p. 151):

(...) “quem praticou o ato será despedido por justa causa, segundo estabelece o **artigo 482 da CLT, alíneas “j e k”** que rezam Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho empregador: **j) ato lesivo da honra ou da boa fama** praticado no serviço contra **qualquer pessoa**, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; **k) ato lesivo da honra ou da boa fama** ou ofensas físicas contra o empregador e **superiores hierárquicos**, salvo em caso de legítima defesa ou de outrem”; (grifo nosso)

Acerca da responsabilidade do empregador e/ou empresa, bem como da indenização material, cita ZIMMERMANN (2013):

(...) “Além da rescisão indireta do contato de trabalho, e da consequente indenização trabalhista, nos termos do art. 483, da CLT, o assédio moral é conduta que,

atingindo o patrimônio moral do empregado, pode ensejar o pagamento de indenização por danos morais e materiais à vítima. (...) “Em razão dessa responsabilidade que cabe ao empregador, diante da notícia de que esteja ocorrendo tal assédio no âmbito da empresa, tomar as medidas cabíveis para apurá-lo e eliminá-lo”.

É válido ainda lembrarmos que no novo cenário constitucional, que reconheceu como fundamento da República o princípio da dignidade humana (art. 1º, III, CF), e das novas tendências da responsabilidade civil, optou o legislador brasileiro pelo **princípio da reparação integral como norte para a quantificação do dano a ser reparado**. Tal consagração normativa encontra-se no caput do artigo 944 do Código Civil que prevê: A indenização mede-se pela extensão do dano. Essa regra decorre, também, da projeção do princípio constitucional da solidariedade (art. 3º, I, CF) em sede de responsabilidade civil e faz com que a preocupação central do ordenamento jurídico se desloque do ofensor para a vítima, objetivando lhe garantir a reparação mais próxima possível do dano por ela suportado.

2.6 ELEMENTOS ESSENCIAIS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

Para que seja identificado o assédio no ambiente de trabalho de acordo com Robson ZANETTI, (2000. p. 28) “será necessário estarem presentes os elementos caracterizadores. No entanto não estando presentes os elementos caracterizadores não haverá assédio moral, poderá até haver a presença de outra figura jurídica, como a presença o dano moral, mais não será considerado assédio”.

Conforme conceitua HIRIGOYEN: (2002. p.31),

(...) “nota-se que a organização de trabalho e o **assédio moral agregam dois elementos, ou seja, o abuso de poder e a manipulação perversa**, (...) sendo que se instala no ambiente de trabalho de forma gradativa, pois que normalmente manifesta-se através de erros na administração de pessoal, ou mesmo nas relações que se dá entre colegas de trabalho, gerando primeiramente apenas sintomas de stress, cansaço, e posteriormente ensejando um quadro de queda da produção, com gravame na saúde psicofísica da pessoa ofendida, ou até mesmo a exclusão desta do sistema de trabalho”. (grifo nosso)

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no é a reiteração da conduta ofensiva, degradante, vexatória e humilhante, tendo em vista este fenômeno ser de natureza psicológica, salientando que é pequena e muito rara a possibilidade de um ato esporádico ser capaz de trazer sérias lesões psíquicas à saúde da vítima. Nesse sentido, inclusive, já se posicionou o TRT da 17ª. Região (Espírito Santo):

"A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho (Acórdão n. 9029/2002, DOE 15.10.2002)."

Importante ressaltar que, apesar de alguns doutrinadores considerarem que para configurar o assédio moral seja necessária sua ocorrência pelo menos uma vez por semana, em um período mínimo de seis meses, esses dados são meramente estatísticos, servindo como alicerce para os demais casos, entretanto, os julgadores devem observar de forma singular cada caso concreto, pois todos nós sabemos que cada pessoa reage de um jeito a uma determinada situação e a humilhação, ofensa, a agressão que para alguns precisaria perdurar pelo semestre inteiro, para outros o assédio moral pode ser tão forte, tão grande, ao ponto de não conseguirem passar por tamanho constrangimento por esse período base de seis meses.

Claudia Coutinho STEPHAN (2013, p. 22) entende que:

(...) “no ambiente de trabalho são muitos os elementos caracterizadores do assédio moral. Para que ajam os elementos caracterizadores à necessidade de existência dos sujeitos ativos e passivos, pois o assédio moral advém de uma conduta ofensiva praticada por alguém em face da vítima”.

Com base no exposto, não se pode nem deve fechar os olhos para cada caso concreto, o que deve ser feito é justamente delinear os limites em que o assédio moral se caracteriza para que não haja a generalização do instituto e suas vertentes, escapando assim, da natureza que desencadeou o problema.

2.7 O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL?

Ao analisarmos determinados fatos que ocorrem no ambiente laboral, à primeira vista, parecem estar diante de uma situação de assédio moral, porém se ocorridos isoladamente não se caracterizam como tal modalidade. Assim sendo, é importante elencar e discernir as condutas que não devem ser interpretadas como assédio moral, tais como: Eventos isolados, críticas construtivas, conflitos eventuais, cobranças de resultados e punições, desde que respeitadas e moderadas, más condições de saúde e higiene no trabalho, etc.

Ao observarmos as más condições de trabalho, estas, só podem ser configuradas como assédio moral caso atinjam de forma proposital determinada pessoa, todavia, se ocorrerem em

todo o ambiente de trabalho, a princípio, não se caracteriza como assédio, mas como um ambiente de trabalho inadequado e impróprio, portanto, passível de denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego.

É salutar diferenciar o assédio moral do dano moral, onde "O dano moral é um ato isolado e o assédio moral é um ato continuado, reiterado, oriundo de umas das hipóteses existentes da modalidade do assédio moral".

2.8 A QUEM PODE DENUNCIAR O ASSÉDIO E QUAIS SÃO AS CONDUTAS PREVENTIVAS?

A denúncia deve ser feita para que o funcionário não seja obrigado a se demitir e perder os direitos trabalhistas. Quando o colaborador denuncia o acusado pode ser demitido e ainda a empresa ser obrigada a pagar uma indenização à vítima, uma vez que, os gestores têm a obrigação de evitar que seus funcionários sejam assediados dentro do local de trabalho.

A vítima pode se dirigir a Delegacia do Trabalho, MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), MPT (Ministério Público do Trabalho), se não quiser se identificar pode fazê-lo anonimamente; Justiça do Trabalho; Sindicato da Categoria; ONGS contra assédio moral; nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), relatando o ocorrido ao médico, assistente social ou psicólogo; no setor de Recursos Humanos da empresa, conversar com os responsáveis pelo Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), bem como, buscar apoio jurídico com profissionais devidamente qualificados.

Com o objetivo de promover a dignidade e cidadania do trabalhador, de forma preventiva, a empresa pode criar espaços de confiança, representados por “ouvidores”, que receberão e encaminharão as queixas sobre o assédio relatado; criação de um Código de Ética e um comitê na empresa, de forma a proibir e disseminar todas as formas de discriminação e vertentes de assédio moral, tendo como objetivo apurar os casos de assédio moral e a promoção da dignidade e cidadania do trabalhador.

Entretanto, a compreensão sobre o conceito do que é o assédio moral e as suas variações, possibilita aos gestores uma ação preventiva, que poderá ajudar a manter um ambiente de trabalho saudável, sem que as atitudes abusivas de perseguição gerem constrangimentos e humilhações, é recomendado para tanto, algumas ações de prevenção, tais como: palestras; pesquisa de clima dentro da organização; orientações técnicas; boletins

sistemáticos; política de valorização do capital intelectual da organização, dentre outras medidas recomendáveis.

2.9 HÁ POSSIBILIDADE DA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL DO EMPREGADO PARA COM O EMPREGADOR?

É verossímil a possibilidade, tendo em vista que o mesmo se caracteriza pela prática do assédio moral vertical ascendente. Assim, realmente o empregador e/ou superior hierárquico pode vir a ser vítima de assédio moral, ainda que as ofensas não sejam diretas contra este, mas de forma alternativa, ocorrendo muitas vezes, contra seus administradores. Algumas dessas atitudes são expressas através de boatos, calúnias, injúrias, difamações e até mesmo, agressões físicas, partindo contra seu empregador, e/ou superior, ou seja, empregados também podem cometer assédio moral, embora seja mais comum o assédio partir do superior hierárquico, mas os agressores também podem ser os demais colaboradores agindo de forma individual ou em conjunto.

Mister é evidente a possibilidade de se identificar valores afetados, que se coadunam com a reputação, à honra, à imagem, à moral, à autoridade, à segurança, ao nome, e ainda a outros valores morais, de forma a se observar nos danos ocasionados a saúde da vítima do assédio, danos estes, físicos ou psíquicos.

Apesar disto, os Juízes do Trabalho não se deparam com ações trabalhistas movidas por empregadores contra empregados, não havendo, em regra, pronunciamentos jurisprudenciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, nem do Tribunal Superior do Trabalho que tratem desta circunstância. É certo, que para se reconhecer o assédio moral é essencial à comprovação da existência do dano sofrido, o nexo de causalidade, compreendido na atitude antijurídica e no liame que une a conduta da vítima e do agressor. Consumada a análise e comprovada a ocorrência do assédio moral praticado por determinado empregado contra o empregador, à possibilidade do mesmo pleitear indenização por danos morais perante a Justiça do Trabalho é plausível, e poderá ocorrer através de ação judicial.

Se o Judiciário não favorece o empregador neste sentido, é porque não tem conhecimento oficial no que tange ao comportamento, bem como, as atitudes de um determinado empregado, que mesmo sendo antinatural e até mesmo incomum, chega a devastar o seu empregador, ocasionando prejuízos incalculáveis, seja de ordem moral ou de ordem material, todavia, a justiça só funciona se for acionada, para tanto, a vítima não deve

mais ficar inerte perante a justiça, deve pleitear a compensação do dano acarretado pelo assédio moral do empregado para com o mesmo, uma vez que, é deveras danoso ser hostilizado no ambiente laboral, local este, onde a vítima passa a maior parte do seu dia.

Desde então, para a maioria da população, a atividade laboral é imprescindível para à subsistência, tornando-se assim, um fator determinante para gerar subsídios e garantir à conservação da sobrevivência, sendo assim, estes trabalhadores mediante determinadas situações vexatórias e humilhantes, ficam muitas vezes sujeitados a curvar-se a condições inadmissíveis no intuito de não ficar desempregado, ou seja, fora do mercado de trabalho.

Contrariando a máxima de que somente o empregador comete o assédio, e ainda que seja de forma pouco comum, é equivocado pensar que um empregador, gestor, chefe, superior hierárquico, não possa sofrer assédio moral por parte de seus subordinados, e assim sendo, se a honra e a moral foram feridas, mesmo que ao pleitear uma indenização financeira e esta não seja satisfatória, apesar disso, a vítima pode amenizar a sua moral ferida com a condenação do empregado em retratar-se. Neste caso a retratação consistiria em expressa confissão de erro e/ou admissão de falsa imputação, surtindo assim efeitos benéficos a vítima, não obstante, muitos não agem perante a tal situação por desconhecerem seus direitos e a lei.

3.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática ora abordada é de grande importância para o ordenamento jurídico, sobretudo no âmbito do direito trabalhista. Nesta perspectiva, a problemática aqui exposta deve servir de base para discussões mais profundas, afim de melhor entender que há realmente a caracterização do assédio moral vertical ascendente, bem como os motivos que ensejam o mesmo. É diante da grande relevância do tema para a sociedade em geral, e em especial para os sujeitos da relação laboral, ou seja, para o empregado e o empregador, que o presente artigo busca esclarecer de forma objetiva, que a prática do assédio moral no ambiente do trabalho não contribui em nada para a relação trabalhista, muito menos para o crescimento profissional e pessoal das vítimas, sejam estas, empregado e/ou superior hierárquico, tendo em vista, que o assédio moral no ambiente de trabalho, pode advir de vertentes diversas, inclusive do empregado para com o empregador, forma esta, pouco comum e tida como antinatural no conjunto de normas jurídicas em vigor no País.

Insta ressaltar que à luz da Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como no Código Civil, há como se combater o assédio moral nas relações

de trabalho, podendo estes conjuntos de normas serem de grande amparo para as vítimas do assédio moral e suas vertentes. As consequências do assédio moral são imensas e avassaladoras, devendo ser banidas da vida profissional dos trabalhadores, merecendo assim, um prisma maior nas discussões legislativas, com intuito de criar leis direcionadas ao combate do assédio moral no espaço laboral, para com isso, obtermos uma maior punição dos agressores julgados culpados, bem como para a criação de medidas protetivas para a vítima assediada.

Neste diapasão, com a busca da tutela nas relações laborais, procura-se conservar a luz da nossa Carta Magna, no que tange a aplicação dos Princípios e Direitos Fundamentais, tendo como alicerce o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, os valores sociais no trabalho, a igualdade, a proibição do tratamento desumano e degradante, bem como, a proibição à violação a honra e a imagem das pessoas, que poderá tornar-se o maior abrigo, mediante a sua aplicação, para aqueles que sofrem por tais agressões, uma vez que, o tema merece uma maior reflexão e preocupação por parte dos operadores do direito, restando evidente a necessidade do aprofundamento acerca do assunto.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**, Virtual Books, 2009. p.16. Disponível em: <<http://www.jurua.com.br/bv/conteudo.asp?id=23094#primeira>>. Acesso em 25/10/2016.

ANGHER, Anne Joyce. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. Rideel. Edição Especial. São Paulo: 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho comparado**. Gênese – Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, v. 70, p.503, out. 1998).

BRASIL, **RESOLUÇÃO CFM nº 1.488/1998**, disponível em: http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm. Acesso em 26 de outubro de 2016.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Matéria Trabalhista. Assédio Moral Organizacional. Caracterização. Recurso Ordinário n. 00730-2007-463-05-00-3. Relator: Desembargador Cláudio Brandão. DF, 07 de dezembro de 2007. Lex: jurisprudência do TST.

Demissão de grávida por justa causa. Disponível: Acesso em: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/demissao-de-gravida-por-justa-causa-e-possivel>.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

KHOURY, Karim. **Liderança é uma questão de atitude**: 2ª edição. São Paulo: 2010, p. 44.

LIMA, Francisco Meton Maquesde. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 39.

MANUS. Pedro Paulo Texeira. **Direito a dano moral decorrente de ato ilícito praticado pelo empregador**. Publicado em 20 fev 2015. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-fev-20/reflexoes-trabalhistas-direito-dano-moral-decorrente-ato-ilicito-praticado-empregador>, Acesso em 24.out. 2016.

MARGARIDA, Barreto. **Violência, saúde e trabalho**, uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ FAPESP, 2013, p.140.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no emprego**. 2ª ed. São Paulo. Atlas, 2013, p. 28,29.

MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari. **Assédio mora, discriminação, igualdade e oportunidades no trabalho**: São Paulo: LTr, 2012. p. 24, 25

MORAES, Alexandre de. **DH Fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 135.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista LTr: legislação do trabalho e previdência social. São Paulo, v. 68, n. 8. 2004.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTR, (2013, p. 22).

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**: Virtual Books, 2000. p. 28. Disponível em: <http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 26 de outubro de 2016.

ZIMMERMANN, Silvia Maria. **O Assédio Moral e Mundo do Trabalho**. Disponível em: <http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio_moral_texto.pdf> Acesso em: 29/10/2013.

_____. **Assédio moral se configura com existência de doença psíquica**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica>. Acesso em: 05/10/2016.

_____. **O assédio moral na legislação**. Disponível em: Acesso em: **Link:** <http://vlex.com/vid/assedio-moral-na-legislacao-592350382> (Acesso em: 28/10/2016).

_____. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI18812,21048-O+assedio+moral+nas+relacoes+de+trabalho> (Claudia Brum Mothé, acesso em 29/10/2016).

R696a Rodrigues, Francicléia de França.
Assédio Moral e suas Vertentes: É possível o assédio moral do
empregado para com o empregador?
Francicléia de França Rodrigues. João Pessoa, 2016.
28f.

Artigo Científico (Curso de Direito) –
Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ

1. Assédio Moral 2. Ambiente de Trabalho 3. Assédio Moral
Vertical Ascendente 4. Relações de Trabalho.
I. Título.

UNIPÊ / BC

CDU – 343.54