

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**

**RODRIGO DE SOUZA ALMEIDA**

**DOENÇAS PSÍQUICAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL NAS  
RELAÇÕES DE EMPREGO**

**JUIZ DE FORA  
2016**

RODRIGO DE SOUZA ALMEIDA

**DOENÇAS PSÍQUICAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE  
EMPREGO**

Monografia apresentada ao curso de  
Direito da Universidade Federal de Juiz  
de Fora como requisito para obtenção  
do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Guilherme Rocha Lourenço

Juiz de Fora  
2016

RODRIGO DE SOUZA ALMEIDA

**DOENÇAS PSÍQUICAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE  
EMPREGO**

Este exemplar corresponde à redação final da Monografia de Graduação defendida por Rodrigo de Souza Almeida e aprovada pela Banca Avaliadora em 24/02/2016.

Guilherme Rocha Lourenço

Fernando Guilhon de Castro

Flávio Bellini de Oliveira Sales

Juiz de Fora  
2016

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais e minha avó Alverina, por serem meus alicerces e exemplos, por todos os seus esforços para que alcançasse meu sonho, sempre me apoiando e incentivando em todas as etapas de minha vida e agradecer sobretudo pelo amor incondicional.

A minha namorada por todo amor, por estar sempre ao meu lado e compreender que abdição de muitos momentos de lazer foram para que pudesse atingir um propósito maior.

Ao meu orientador, professor Guilherme Rocha Lourenço, por ser sempre solícito e por toda orientação.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, os meus sinceros agradecimentos.

ALMEIDA. Rodrigo de Souza. **Doenças psíquicas decorrentes do assédio moral nas relações de emprego**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2016.

## RESUMO

O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, causando a deterioração do ambiente de trabalho e graves doenças psicológicas à vítima. Este trabalho apresenta a evolução histórica do conceito de assédio moral, os requisitos necessários para sua caracterização, as espécies de assédio moral existentes, abordando algumas das condutas utilizadas pelo assediador. Analisa as potenciais consequências que podem ser acarretadas na saúde psíquica da vítima do assédio, como estresse, depressão, síndrome de *burnout* e até mesmo levar o assediado a cometer suicídio. Apresenta as consequências jurídicas do enquadramento das doenças decorrente do assédio moral como acidente do trabalho, como o direito à percepção do auxílio-doença acidentário e a garantia provisória de emprego. Aborda responsabilidade civil e o dever de indenizar do empregador tanto pelo assédio sofrido como pelas doenças decorrentes deste, aborda ainda a possibilidade do empregado pleitear a rescisão indireta do seu contrato de trabalho por falta grave cometida pelo empregador.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Doenças ocupacionais. Estresse. Depressão. Síndrome de Burnout.. Suicídio. Acidente de Trabalho. Responsabilidade civil.

ALMEIDA, Rodrigo de Souza. **Doenças psíquicas decorrentes do assédio moral nas relações de emprego**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2016.

## **ABSTRACT**

Moral harassment is characterized by the exposure of workers to humiliating and embarrassing situations, resulting in damage on the work ambient as well in severe psychological disorders to the victim. This academic assignment presents the historical evolution of the concept of moral harassment, the requirements to your characterization, the existent types of moral harassment, addressing some of the approaches used by the harasser. It analyzes the potential consequences that can interfere on the psychological health of the victim, such as stress, depression, burnout syndrom and even suicide. It presents the legal consequences in the use of moral harassment as accident at work, implying in the right to claim health-related aid and the job provisory guarantee. It covers civil responsibility, the duty to indemnify by the employer both for the harassment as well as the disorders resulted from this, also the possibility of the employee claim the indirect termination of his working contract for serious misconduct committed by the employer.

**Keywords:** Harassment. Occupational diseases. Stress. Depression. Burnout syndrome. Suicide. Work accident. Civil responsibility.

## SUMÁRIO:

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	08
<b>2 HISTÓRICO</b> .....	10
<b>3 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL</b> .....	13
<b>4 ELEMENTOS</b> .....	18
4.1 PREJUÍZO.....	18
4.2 REITERAÇÃO.....	18
4.3 INTENÇÃO.....	19
4.4 PREMEDITAÇÃO.....	19
4.5 DANOS PSÍQUICOS.....	20
<b>5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL</b> .....	21
5.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE.....	21
5.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE.....	22
5.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL.....	23
5.4 ASSÉDIO MORAL MISTO.....	23
5.5 ASSÉDIO MORAL PELA AÇÃO DE TERCEIROS.....	23
5.6 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....	24
<b>6 CONDUTAS CARACTERIZADORAS DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	26
<b>7 DOENÇAS PSÍQUICAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	33
7.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO NO EMPREGADO.....	33
7.1.1 ESTRESSE.....	35
7.1.2 DEPRESSÃO.....	37
7.1.3 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> .....	38
7.1.4 SUICÍDIO.....	39
<b>8 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	42
8.1 CONSEQUÊNCIAS PREVIDENCIÁRIAS.....	42
8.2 RESPONSABILIDADE CIVIL E O DEVER DE INDENIZAR.....	46
8.3 RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.....	48
<b>9 CONCLUSÃO</b> .....	51
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	54



## INTRODUÇÃO

No atual modelo capitalista de produção, com a economia de mercado extremamente globalizada, o aspecto humano nas relações de trabalho é praticamente desconsiderado, colocando o empregado como uma mera peça do processo produtivo.

Como consequência, temos um ambiente de trabalho caracterizado pela constante busca por melhor produtividade, redução de custos, maximização de tarefas, estabelecendo assim uma cobrança exacerbada sobre o empregado para cada vez produzir mais, com mais qualidade, com a estipulação de metas e resultados na maioria das vezes inatingíveis, o que levam os trabalhadores a conviver em um ambiente de trabalho disputado e hostil.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tem como corolário a defesa e a garantia dos Direitos Fundamentais, já em seu primeiro artigo no inciso III, estabelece como um de seus pilares fundantes a dignidade da pessoa humana.

No *caput* do seu 5º artigo nossa Carta Magna estabelece a igualdade de todos perante a lei sem distinção quanto a qualquer natureza. No inciso X, do artigo supra, determina que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”. Temos ainda garantida pela Constituição o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho saudável, prezando pela busca da “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, CF).

Na legislação infraconstitucional temos o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, que determina as responsabilidades do empregador. Em seu inciso I estabelece o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho; no inciso II impõe ao empregador o dever de instruir os empregados quanto as precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais; a regra do inciso III diz caber a empresa “adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente”; e em seu inciso IV obriga a empresa facilitar a fiscalização realizada pela autoridade competente.

Não obstante todo arcabouço de proteção constitucional e infraconstitucional direcionado ao trabalhador e ao ambiente de trabalho, em razão da busca pela produção desenfreada, passa a existir uma enorme tensão no ambiente de trabalho,

com isso temos a recorrência da extrapolação do poder diretivo do empregador, o que leva a uma competição acirrada entre os próprios colegas de trabalho.

Por certo, essa competição desmedida imposta aos trabalhadores, a cobrança por metas e imposições de toda natureza, muitas vezes públicas e vexatórias, despreza aspectos importantes como a busca conjunta por melhorias no trabalho, culminando no aviltamento da pessoa humana, causando ao trabalhador prejuízo nas suas relações afetivas, refletindo sua tristeza no ambiente doméstico.

Neste tipo de ambiente é propício a ocorrência do assédio moral, que é favorável ao acontecimento de acidentes e o surgimento de doenças, principalmente psíquicas com nexo de causalidade com o trabalho.

Com medo de perderem seus empregos e não terem como sustentar suas famílias os trabalhadores submetem-se a toda e qualquer tipo de situação, até não suportarem mais. Começam a faltar ao trabalho, pedem demissão, afastam do trabalho entrando em gozo de auxílio-doença pelo INSS e em casos mais graves atentam contra suas próprias vidas cometendo suicídio.

Neste contexto, o presente trabalho abordará o assédio moral apresentando os requisitos para sua configuração e suas diversas modalidades (com enfoque no assédio moral vertical descendente) e as doenças psíquicas como possíveis consequências na saúde do trabalhador decorrente do assédio.

Abordará a possibilidade de caracterização das doenças psíquicas decorrentes do assédio moral como acidente do trabalho nos termos dos artigos 19, 20, 21 da lei 8.213 de julho de 1991, bem como as consequências jurídicas deste enquadramento e da caracterização do assédio à luz da legislação trabalhista.

Para consolidar o estudo, a investigação adotará a sistemática do método preponderantemente dialético, reforçados pelas pesquisas bibliográfica e jurisprudencial.

## 2 HISTÓRICO

O assédio moral não é um fenômeno novo nas relações de emprego, desde os primórdios da Revolução Industrial já estava presente e, provavelmente, com mais “violência” por falta de um ordenamento jurídico protetivo e efetivo à época. Mas seu estudo e sua tutela pelo direito é relativamente recente.

Somente em 1955 Brinkmann introduziu a expressão *bossing* na Psicologia do Trabalho, sendo definida como ação feita pela direção da pessoa da empresa para com empregados considerados incômodos, uma estratégia para que esses empregados pedissem demissão, com intuito de diminuir os custos da empresa, seja pelo corte de funcionários ou pela contratação de mão de obra mais barata.<sup>1</sup>

Em 1963, o zoólogo, etólogo e ornitólogo austríaco, Konrad Lorenz, ganhador do prêmio Nobel de Fisiologia ou Medicina de 1973 por seus estudos sobre o comportamento animal, a etologia<sup>2</sup>, empregou a palavra *mobbing* para a atuação de um conjunto de animais pertencentes a um determinado grupo, que ao serem confrontados por um outro animal da mesma espécie mais forte que os outros, demonstravam atitudes agressivas com intimidações para expulsar o invasor.

Na década de 70 a mesma expressão *mobbing* foi utilizada pelo médico sueco Peter Paul Heinemann, para explicar o comportamento agressivo de um grupo de crianças para com outra criança que “invadissem” seu espaço nas escolas. Alguns alunos choravam, não queriam mais retornar à escola, por serem perseguidos por outras crianças.

Em 1976, nos Estados Unidos, o psiquiatra Carrol Brodsky publicou seu estudo, *The harassed worker* (O trabalhador assediado). Onde utilizava a expressão *Harassment* para descrever o assédio como ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la e provocá-la.<sup>3</sup>

Na Alemanha, em 1980, o doutor em psicologia do trabalho, Heinz Leymann, utilizou as expressões *mobbing* e *psicoterror*, para descrever as violências psicológicas sofridas pelos empregados no ambiente de trabalho. A denominação *mobbing* é utilizada para referir-se ao assédio moral em alguns países, como

---

1 MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio Moral No Emprego*. São Paulo: Atlas, 2015, p.4.

2 Disponível em: <[http://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/medicine/laureates/1973/](http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/medicine/laureates/1973/)> acesso em 27 dezembro 2015.

3 BRODSKY, Carrol M. *apud* MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio Moral No Emprego*. São Paulo: Atlas, 2015, p.4.

Alemanha, Escandinávia e Itália<sup>4</sup>.

A rede de televisão britânica BBC apresentou em 1992 uma série de documentários que retratava a violência praticada entre crianças, denominando tal fenômeno como *bullying*.

Já em 1998, na França, foram publicadas duas obras que se tornaram referência no estudo do assédio moral nas relações de emprego. A obra da psiquiatra e psicanalista, Christophe Dejours, denominada *Souffrance em France: la banalisation de l'injustice sociale* (França sofre em: a banalização da injustiça social). Nesta obra foi analisada a questão do assédio moral, denominado na França *harcèlement moral*, sob a óptica da competitividade nas empresas e as consequências do assédio na organização do trabalho e sobre a saúde mental dos trabalhadores.

A outra obra, do mesmo ano, também na França, com ainda mais repercussão, foi da psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar, Marie-France Hirigoyen, denominada *Le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien* (Assédio moral, a violência perversa do cotidiano). Esta obra analisou o sofrimento da vítima do assédio moral e a importância de se defender, a obra analisou não só sobre âmbito do trabalho, mas o assédio também nas relações familiares. Em 2001 a autora publicou outra obra denominada *malaise dans le travail: démêler le vrai du faux*, que foi publicada no Brasil com o título de Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral, complementando a obra anterior com enfoque nas relações de trabalho.

No Brasil, o tema ganhou maior relevância com a publicação, no ano 2000, da tese de mestrado em Psicologia Social, defendida pela então médica do trabalho, Margarida Barreto, frente à banca da PUC de São Paulo, com o título *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. Em seu projeto de mestrado houve pesquisa de campo, onde foram entrevistados 2.072 trabalhadores, em 97 empresas, de 1996 a 2000, sendo que 870 apresentaram situações de humilhação no trabalho e desse total, 494 eram do sexo feminino e 376 do sexo masculino<sup>5</sup>.

Com a Emenda Constitucional 45 de 2004, trouxe para a justiça do trabalho a competência para processar e julgar as ações de indenização por dano moral

---

4 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6ª ed. rev. ampl. São Paulo: Ltr, 2010. p. 927.

5 BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC/FAPESP, 2003. P.29.

decorrentes das relações de trabalho, conforme inclusão do inciso VI ao artigo 114 da Constituição Federal. Com tal alteração pode-se notar um aumento significativo nas ações envolvendo assédio moral.

Devido a alteração na competência e o elevado número de ações pleiteando indenização por assédio moral na justiça do trabalho, foram publicadas inúmeras obras atinentes ao tema, o que até pouco tempo eram escassas.

### 3 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Não existe no ordenamento jurídico brasileiro, em âmbito nacional, a definição de assédio moral. Apresentaremos conceituações doutrinárias de diversos autores, bem como a sua evolução conceitual.

Inicialmente, assédio moral era definido pelos doutrinadores como:

“a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir finalmente, que essa pessoa deixe o emprego”<sup>6</sup>.

Como podemos notar, o conceito inicial de assédio moral é muito rigoroso e sofreu inúmeras críticas por parte de vários doutrinadores. As principais críticas referem-se: a exigência de grande lapso temporal (cerca de 6 meses) para a caracterização do assédio; exigência que o trabalhador seja levado a deixar o emprego.

Tais exigências hoje não coadunam-se com a evolução dos estudos acerca do fenômeno. Atualmente, não se admite uma definição temporal rígida, devendo o lapso temporal ser flexibilizado. Em determinados casos, a violência é tão intensa, que a repetição em alguns poucos dias seria suficiente para configurar o assédio moral, devendo ser analisado o caso concreto para que seja atestado, ou não, a existência do fenômeno. É possível a caracterização do assédio moral sem que o objetivo seja levar o assediado pedir demissão, mas pelo simples prazer de manter a vítima submetida às torturas psicológicas, alimentando o espírito sádico do assediador.

Pioneiro no assunto, e há pouco mencionado, o psicólogo alemão radicado na Suécia, Heinz Leymann, por meio de textos colhidos em seu sítio na internet<sup>7</sup>, conceitua o assédio moral como:

---

6 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6ª ed. rev. ampl. São Paulo: Ltr, 2010. p. 928.

7 Disponível em <<http://www.leymann.se>> acessado em 27/12/2015.

“a deliberada degradação das condições do trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.”

Uma das pioneiras no Brasil sobre o assunto, a médica do trabalho Margarida Barreto, em sua obra, *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*, conceitua assédio moral como:

*“a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego”<sup>8</sup>*

O assédio moral acima definido pela autora, faz referência a um tipo de assédio moral específico, onde o superior hierárquico comete a agressão contra seu subordinado que são os casos mais comuns, não abarcando todas as modalidades de assédio moral existentes.

A doutora Sônia Mascaro Nascimento leciona que:

*“assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”<sup>9</sup>*

Na concepção de Márcia Novaes Guedes o assédio moral compreende:

8 BARRETO, Margarida, *apud* MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio Moral No Emprego*. São Paulo: Atlas, 2015, p.15.

9 NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. *Assédio Moral*, São Paulo: Ed. Saraiva, 2009. p. 56.

“todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima”.<sup>10</sup>

Nessa definição já abrange os casos de assédio moral praticado por empregados de mesmo nível hierárquico contra os próprios colegas.

Devido a intensa competitividade do mercado, as empresas estabelecem normas, condutas, metas, produtividade, cumprimentos de prazo, podendo cobrar e fiscalizar o cumprimento do que foi estabelecido. Essas ordens e exigências feitas pelo empregador são intrínsecos ao poder diretivo da empresa, ínsitas a qualquer atividade econômica e seu exercício, a qual corre o risco do negócio conforme determina o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Lado outro, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tem como corolário a defesa e a garantia dos Direitos Fundamentais, estabelecendo como um de seus pilares fundantes a dignidade da pessoa humana, vejamos:

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

...

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

...”

No *caput* do seu 5º artigo, nossa Carta Magna estabelece a igualdade de todos perante a lei sem distinção quanto a qualquer natureza, e em seus incisos, concede direitos e garantias fundamentais, vejamos:

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

...

<sup>10</sup> GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p.32.

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

...

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;"

No mesmo Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, o artigo 7º da Constituição Federal determina a garantia a um ambiente de trabalho saudável, e quando não for possível um ambiente totalmente saudável que o trabalhador seja indenizado com um adicional em sua remuneração.

Vejamos:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;"

Na legislação infraconstitucional temos o artigo 157 da CLT que impõe regras ao empregador, na busca de um ambiente de trabalho saudável e harmônico, no intuito de evitar acidentes e doenças ocupacionais.

"Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente"

Neste contexto devemos entender e conceituar o fenômeno do assédio moral. As cobranças, a estipulação de metas e toda a organização do trabalho inerente ao

poder diretivo do empregador, não é soberana.

Em qualquer relação, seja de trabalho ou emprego, devem ser observados as garantias e direitos fundamentais, consagrados em nossa Carta Magna, bem como a legislação protetiva ao trabalhador constante na CLT. Servindo esses preceitos como balizadores da relação de emprego.

As condutas dos patrões e dos seus prepostos devem respeitar a imagem, a honra, e a dignidade do empregado, “o assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho”<sup>11</sup>, caso não respeitado, o direito a reparação ao dano moral é constitucionalmente garantido, como acima exposto.

Percebemos que em todos os conceitos apresentados, que a conduta tem a intenção ou, ao menos, o potencial de acometer à vítima uma violência psicológica, através de sua exposição a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, de forma a desestabilizá-la, prejudicando o exercício de suas funções, podendo levar a perda do emprego.

Muitas pessoas aterrorizadas pelo medo de perderem seus empregos, e não terem como sustentar suas famílias, aceitam os abusos aos quais são submetidas de forma silenciosa, pondo em risco o seu bem-estar físico e mental.

O assédio moral é portanto uma ofensa a dignidade do trabalhador, que é humilhado, podendo ter sua autoestima destruída, causando-lhe sérios prejuízos de ordem moral e material, com a ocorrência de doenças psíquicas, como a síndrome de *burnout*, estresse, depressão e, em casos mais extremos, levar o trabalhador a cometer suicídio.

---

11 HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*; tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.34.

## 4 ELEMENTOS

Conforme os conceitos de assédio moral aduzidos no capítulo anterior, temos vários pontos em comum entre eles, o que torna o tema controvertido. Percebemos que alguns elementos são essenciais para a configuração do instituto, quais sejam:

### 4.1 Prejuízo

Para que haja a caracterização do assédio moral, via de regra, deve ocorrer um prejuízo ou um dano ao assediado, ao empregado.

Entretanto, como leciona Sergio Pinto Martins<sup>12</sup>, em determinados casos pode não haver prejuízo ou dano ao empregado, podendo a vítima absorver os atos do assediador, e ainda mais, em alguns casos, a vítima pode se sentir motivada ou fortalecida por se sentir importante para o assediador.

Mesmo sem a presença efetiva dos elementos dano ou prejuízo, nos casos onde o empregado absorve ou se motiva com o assédio, ainda configura-se o assédio moral, bastando que os atos praticados pelo assediador tenha o potencial de causar uma lesão à vítima.

### 4.2 Reiteração

Para que haja a caracterização do assédio moral faz-se necessário a reiteração de atos pelo assediador, um único ato não é suficiente para configuração do instituto.

Nos primórdios do estudo do assédio moral, na definição de Heinz Leymann, o assédio caracterizaria se ocorresse a repetição do ato ao menos uma vez por semana e com duração mínima de seis meses<sup>13</sup>.

Conforme já mencionado linhas acima, atualmente, doutrina e jurisprudência não mais admite uma definição temporal rígida para a repetição, devendo o lapso temporal ser flexibilizado, em determinados casos, a violência é tão intensa, que a repetição em alguns poucos dias seriam suficientes para configurar o assédio moral,

12 MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio Moral No Emprego*. São Paulo: Atlas, 2015, p.19.

13 LEYMANN, Heinz, *apud* MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio Moral No Emprego*. São Paulo: Atlas, 2015, p.20.

devendo ser analisado o caso concreto para que seja atestado ou não a existência do fenômeno.

#### 4.3 Intenção

Para o professor Sergio Pinto Martins<sup>14</sup>, a intenção é inerente a prática do assédio moral. Podendo ocorrer por ação de pessoa certa e específica, ou por omissão do empregador que não pune o assediador. Para o referido professor, em determinadas situações o empregado pode pensar que está sendo assediado, mas não está presente a intenção de assediar no suposto assediador, ocorrendo uma interpretação errônea dos fatos por parte do empregado, neste sentido as condutas seriam mera violência, sem caráter assediante.

De forma diversa, é o entendimento do professor Jorge Luiz de Oliveira da Silva<sup>15</sup>, que a intenção é um elemento importante na configuração do assédio, mas não essencial, “estará caracterizado ainda que não exista intenção, por parte do agente, em atingir a dignidade da vítima, sendo suficiente a prática do processo abusivo com potencial para tal.”

#### 4.4 Premeditação

Alguns doutrinadores, dentre eles Marie-France Hirigoyen e Alice Monteiro de Barros, sustentam que a premeditação da conduta é um elemento caracterizador do assédio<sup>16</sup> moral, haja vista que, quando a agressão ou a violência decorre de uma impulsividade, essa não passa de mera agressão pontual, já o assédio moral é algo que se perpetua no tempo.

De forma contrária, é o entendimento de Sérgio Pinto Martins, que a premeditação não é um requisito para a caracterização do assédio moral, pois o assediador pode se deparar com a vítima e de forma espontânea fazer uma conduta que atente contra a dignidade e integridade psíquica do empregado.

14 MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio Moral No Emprego*. São Paulo: Atlas, 2015, p.20.

15 SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2.ed. rev. ampl. e atual.. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012. p. 34.

16 BARROS, Alice Monteiro de. *Assédio moral. Síntese trabalhista*, Porto Alegre, ano XVI, n. 184, p. 136-151, out. 2004.

Podemos entender que alguns dos atos podem ser praticados de forma espontânea para que se configure o assédio moral, mas o elemento da premeditação é essencial para sua caracterização. Neste sentido teríamos atos premeditados conjuntamente com atos espontâneos caracterizando o assédio moral, devendo ser analisado no caso concreto.

#### 4.5 Danos psíquicos

O assediador tem como objetivo desestabilizar a vítima, atacando sua dignidade e transformando negativamente o ambiente de trabalho, propiciando o acontecimento de acidentes e surgimento de doenças físicas ou psíquicas, como o estresse, depressão, síndrome *de burnout* e, em alguns casos, levando a vítima a cometer suicídio.

Os danos psíquicos podem ocorrer, ou não, na vítima do assédio, como no caso do elemento prejuízo acima exposto. Em determinados casos podem não haver os danos psíquicos ao empregado, podendo o mesmo absorver os atos de assédio, ou, até mesmo, se sentir motivado ou fortalecido. Esta questão é muito individual, variando a repercussão na saúde psíquica da vítima.

Conforme jurisprudência e doutrina majoritária, o dano psíquico não é elemento essencial para a caracterização do assédio moral. Porque o *mobbing* não atinge tão somente a integridade psíquica do trabalhador, mas também sua integridade moral, constitucionalmente protegidas, as quais podem ser fortemente abaladas, sem que ocorram danos a saúde mental do trabalhador.

## 5 Espécies de Assédio Moral

Como regra geral, o assédio moral será caracterizado quando houver um vínculo empregatício formal ou não. Pode ser praticado do empregador ou superior hierárquico a seu subordinado, do superior hierárquico conjuntamente com outros funcionários a um determinado subordinado, entre os próprios empregados de mesmo nível hierárquico, do subordinado ao seu superior, e até mesmo por atos praticados por terceiros. Estas possibilidades são diferentes modalidades de assédio moral as quais passaremos detalhadamente ao estudo.

### 5.1 Assédio Moral Vertical Descendente

O assédio moral descendente é caracterizado por assediador e vítima estarem separados por uma relação de verticalização profissional. O assediador necessariamente é um superior hierárquico da vítima, podendo ser o próprio empregador, preposto, gerente, chefe de setor ou qualquer outro funcionário que ocupe um cargo de nível mais elevado que a vítima. Os ataques são direcionados a um funcionário, ou a um pequeno grupo determinado de empregados.

Na Inglaterra o assédio moral descendente é denominado *bossing* (de boss, chefe) ou *bullying*.

O termo *bossing* refere-se ao mecanismo utilizado pelas empresas para reduzir gastos com o quadro de pessoal, reduzindo o próprio quadro de funcionários ou substituindo por outros empregados com salários inferiores, livrando-se também dos funcionários incômodos, utilizando-se de condutas não éticas expondo-os a situações vexaminosas e humilhantes induzindo-os a pedirem demissão, para que a empresa não arque com as verbas resilitórias da extinção contrato de trabalho.

O termo *bullying* seria o ato do assediador expor a vítima às situações humilhantes e vexaminosas

Essa espécie de assédio moral é a modalidade mais comum, uma das mais perversas e preocupantes, uma vez que, o empregado é a vítima, a parte mais frágil da relação empregatícia, ficando praticamente desprotegido e desamparado.

Segundo Hirigoyen:

“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.”<sup>17</sup>

## 5.2 Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio moral ascendente ocorre em via inversa da anterior, ou seja, quem é a vítima do assédio moral é o superior hierárquico e o agressor é seu subordinado ou empregado.

Tal espécie de assédio moral, na maioria das vezes ocorre, segundo Jorge Luiz de Oliveira da Silva,:

“...quando alguém hierarquicamente inferior, detém os princípios e conhecimentos atinentes ao serviço a ser executado, de forma que o superior que não detém tais conhecimentos, fique a mercê de seu subordinado, que vem utilizar tal fator como forma de aterrorizar seu chefe através do assédio moral.”<sup>18</sup>

Segundo o mesmo autor, o assédio moral ascendente, também ocorre quando o subordinado utiliza-se de informações sobre vida pessoal de seu superior como vetor do processo de assédio moral.

Essa modalidade de assédio é pouco relatada, segundo a pesquisa realizada pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen, aproximadamente 3% dos entrevistados alegaram ser ou ter sido vítima do assédio moral ascendente<sup>19</sup>. A própria pesquisadora afirma que esse percentual é significativamente superior a 3%, pois as vítimas do assédio moral ascendente sentem-se ainda mais constrangidas em buscar auxílio e denunciar as ofensas por temerem serem consideradas como profissionais fracas, destituídas de autoridade ou incompetentes para solucionarem um “simples” problema de relacionamento.

---

17 HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*; tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.112.

18 SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2.ed. rev. ampl. e atual.. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012, p. 40.

19 HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*; tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.115.

### 5.3 Assédio Moral Horizontal

Nessa modalidade o assédio é praticado pelos colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico. Pode ocorrer devido ao acirrado ambiente de trabalho, onde, para ser promovido, um dos empregados agrida ao colega a fim de tentar desestabilizá-lo psicologicamente, criticando sua competência, desempenho, comportamento inadequado e distorcendo informações em relação ao assediado, com intuito de eliminá-lo da “competição”.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode se dar por motivos outros aos relacionados ao trabalho, como em razão de classe social, sexo, intolerância racial, de opção sexual ou religiosa.

### 5.4 Assédio Moral Misto

O assédio moral misto ocorre quando temos o assédio moral horizontal conjuntamente com o assédio moral descendente.

No assédio moral horizontal combinado com o assédio moral descendente, temos os colegas de trabalho de mesmo grau de hierarquia que se juntam a um superior hierárquico para assediarem a vítima, também conhecido como “assédio moral horizontal por aderência<sup>20</sup>”. Esta é uma das modalidades mais perversas, pois a vítima fica completamente isolada no ambiente de trabalho.

### 5.5 Assédio Moral Pela Ação de Terceiros

Essa modalidade de assédio moral ocorre quando o assediador é uma figura estranha à relação de emprego, mas agride psicologicamente a vítima em função de seu trabalho. Como exemplo podemos mencionar os usuários de alguma prestação de serviços para com atendentes, pacientes com enfermeiras e médicos, estudantes em relação a professores, entre outros.

Nestas hipóteses só haverá a responsabilização do empregador pela prática

---

20 Expressão “assédio moral horizontal por aderência” nesse sentido Vd. SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2.ed. rev. ampl. e atual.. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012. p. 40.

do assédio moral se devidamente cientificado dos fatos e não adotar injustificadamente as medidas necessárias a proteger o seu empregado das ações assediadoras.

A possibilidade da responsabilização da empresa pelo assédio moral decorrente da ação de terceiros, é relativamente nova se comparada com as outras espécies de assédio moral. Sobre o tema, para melhor exemplificar a situação, temos o acórdão da 9ª Turma do TRT da 4ª Região publicado em 22/01/2010 nos autos do processo nº 0052600-97.2008.5.04.0028 (RO), do qual foi relatora a Desembargadora Carmem Gonzalez, que confirmou a sentença de 1ª instância, condenando o Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, ao pagamento de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), a título de indenização por dano moral, em razão da prática de assédio moral, praticados por dois contadores usuários de seu Centro Cultural, em detrimento da funcionária lotada naquele setor. Reconheceu-se que dois usuários em especial, praticaram reiteradamente atos hostis e humilhantes, incidentes sobre a bibliotecária do aludido Centro Cultural, tendo a vítima comunicado o fato, por várias vezes, à seus superiores, sem que o empregador adotasse tempestivamente as medidas tendentes a proteger a trabalhadora do processo de psicoterror implementado pelos agressores.

“ASSÉDIO MORAL. Constrangimento provocado por terceiros. Omissão patronal. Indenização. Constitui-se em assédio moral a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho ou no exercício das funções profissionais, ainda que provocadas por terceiros, desde que o empregador omita-se, injustificadamente, no fornecimento de ferramentas e recursos que possam reduzir a situação de conflito e constrangimento<sup>21</sup>.”

## 5.6 Assédio Moral Organizacional

O assédio moral organizacional, também conhecido como institucional ou corporativo, ocorre quando em decorrência da própria estruturação do trabalho em uma empresa traz um prejuízo à dignidade de seus trabalhadores. Doutrinariamente

---

21 Disponível no website do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: <[www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br)> acessado em 17/01/2016.

temos que:

“O assédio organizacional é um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios<sup>22</sup>.”

Esta modalidade de assédio moral se distingue das espécies anteriores por não ter uma vítima ou um pequeno grupo de vítimas determinado, o assédio é sofrido por todos, ou pela grande maioria dos empregados da empresa assediadora. O assédio é inerente à organização e estruturação do ambiente de trabalho da própria empresa.

---

22 GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). *Assédio Moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: Ltr, 2009. p. 33.

## 6 CONDUTAS CARACTERIZADORAS DO ASSÉDIO MORAL

Como já destacado anteriormente, a conduta praticada pelo empregador ou seus empregados deve ser abusiva, extrapolando o poder diretivo do empregador. Se a conduta for praticada no exercício regular de um direito, não haverá assédio (art. 188, I, do Código Civil), dessa forma não constituirá em um ato ilícito.

Lado outro, a configuração do ato ilícito é estabelecida nos termos dos artigos 186 e 187 do Código Civil.

O artigo 186 do Código Civil estabelece que: “Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”

O artigo 187 do Código Civil determina que: “também comete ato ilícito o titular de um direito que ao exercê-lo, excede manifestadamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Podemos constatar que assédio moral é claramente um ato ilícito, uma vez que, a vítima tem seu direito a dignidade e sua integridade moral violados, afrontando os bons costumes, através de uma conduta do empregador ou, de seus empregados, que extrapola os limites do poder diretivo.

Segundo Sergio Pinto Martins<sup>23</sup>, o assédio moral é um ato ilícito, em que o assediador visa desestabilizar a vítima, excluindo-a, estabelecendo um procedimento vexatório, discriminando-a, constrangendo-a, ou fazendo-a com que peça demissão na empresa.

O assédio moral, na maioria das vezes, ocorre de forma velada e dissimulada, as vezes o próprio empregado demora a perceber que está sendo vítima, o agressor objetivando minar a autoconfiança do empregado e sua autoestima, causa confusões tão grandes, que o leva a crer que os problemas no seu setor é devido a ele, que é um fracassado, e o faz acreditar que a verdadeira vítima é o empregador.

Por se dá, na maioria das vezes, de forma velada e dissimulada, os agressores utilizam-se de artifícios como “brincadeiras”, “jogo de palavras” e expressões ambíguas para desvirtuarem os reais sentidos de suas palavras e intenções. Pode ocorrer de forma direta ou indireta, por ações ou por omissão, contendo gestos, insinuações, zombando da pessoa, ironizando, desprezando a vítima, que passa a ser ignorada por algumas ou por várias pessoas no ambiente de

---

23 MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral No Emprego. São Paulo: Atlas, 2015, p.59.

trabalho.

Através de sua profunda pesquisa realizada sobre o tema, Margarida Barreto exemplifica as situações/ações de assédio moral mais frequente<sup>24</sup>:

- Dar instruções confusas e imprecisas;
- bloquear o andamento do trabalho alheio;
- atribuir erros imaginários;
- ignorar a presença de funcionário na frente de outros;
- pedir trabalhos urgentes sem necessidade;
- pedir a execução de tarefas sem interesse;
- fazer críticas em público;
- sobrecarregar o funcionário de trabalho;
- não cumprimentar e não dirigir a palavra ao empregado;
- impor horários injustificados;
- fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa;
- forçar a demissão;
- insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares;
- transferir o empregado de setor ou de horário, para isolá-lo;
- não lhe atribuir tarefas;
- retirar seus instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa);
- agredir preferencialmente quando está a sós com o assediado;
- proibir os colegas de falar e almoçar com a pessoa.

Outras formas de controle e pressão sobre o trabalhador:

- Retirar ou limitar a autonomia do profissional;
- ignorar ou contestar as decisões e opiniões;
- apoderar-se das ideias da outra pessoa;
- descumprir o código de ética e as leis trabalhistas;
- fazer gestos de desprezo, tais como suspiros e olhares;
- marcação sobre o número de vezes e tempo que vai ou fica no banheiro;
- vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito;

---

<sup>24</sup> Disponível em <<http://www.sintchospir.com.br/sintchospir/ass%C3%A9dio.htm>> acessado em 17/01/2016.

- desvalorizar a atividade profissional do trabalhador;
- exigir desempenho de funções acima do conhecimento do empregado ou abaixo de sua capacidade ou degradantes;
- induzir o trabalhador ao erro, não só para criticá-lo ou rebaixá-lo, mas também para que tenha uma má imagem de si mesmo;
- repetir a mesma ordem para tarefa simples;
- criticar o trabalho feito ou dizer que o mesmo não é importante;
- induzir a vítima ao descrédito de sua própria capacidade laborativa;
- recusa à comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de um colega, por bilhete ou e-mail;
- censurar de forma vaga e imprecisa, dando ensejo a interpretações dúbias e a mal entendidos;
- exigir tarefas impossíveis de serem executadas ou realização de atividades complexas em tempo demasiado curto;
- exigir que cumpra tarefas fora da jornada de trabalho;
- suprimir documentos ou informações importantes para a realização do trabalho;
- não permitir ao trabalhador que se submeta a treinamentos;
- marcar reuniões sem avisar o empregado e cobrar sua ausência na frente dos colegas;
- ridicularizar as convicções religiosas ou políticas do trabalhador.

Diante das condutas que caracterizam o fenômeno do assédio moral exporemos o entendimento jurisprudencial a respeito do tema.

“DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE IMPOSTA. ADESÃO A PDV.

Cabe reparação por danos morais, em razão de assédio moral no trabalho, a exposição humilhante e vexatória de empregado colocado em ociosidade, em local inadequado apelidado pejorativamente de “aquário” pelos colegas, além da alcunha de “javali” (já vali alguma coisa...) atribuída aos componentes da equipe dos “encostados”, mesmo que isso decorra de processo de reestruturação do setor ferroviário. Mormente quando o propósito da inatividade é minar as resistências do trabalhador, a fim de obter adesão ao PDV proposto. Reforça essa ideia, o fato de que, não bastassem as circunstâncias do ócio impositivo, o empregador volta a carga, concedendo licença remunerada indefinidamente, até conseguir o

intento demissional. Aflora patente o sentimento de desvalia, sobretudo em se tratando de empregada com mais de vinte anos de casa que sempre ocupou cargo de destaque na empresa. Afinal, o trabalho, afora sua concepção divina, é meio de conferir cidadania e dignidade à pessoa humana, inclusive é fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro (art. 1º, II, III, IV, CF/88). Sentença mantida. (TRT 15ª R., 6ª T., RO 02229-2003-092-15-00-6 (53171/2005), Rel. juiz Edison dos Santos Pelegrini, DOE SP 4.11.05, p. 129)”

“ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20.08.02, na Revista LTr 66-10/1237).”

Nos dois acórdãos acima expostos, deixa caracterizado o assédio moral pelo não fornecimento de trabalho ao empregado, quebrando assim o caráter sinalagmático do contrato de trabalho.

“Dano moral. Caracterização. Caracteriza-se o dano moral quando a testemunha confirma que os empregados que não atingiam a meta imposta pela empresa deveriam “ficar do lado de fora da sala, olhando para o vidro”, além de exposição do nome em um quadro com um desenho de um rosto para baixo com escrita de “falido”. Os superiores hierárquicos tratavam os subordinados com palavras ofensivas como “m...”, “falido”. Eram praticados pelo empregador ou com sua permissão, como no caso dos autos. Os prepostos do empregador ofendiam a dignidade, a autoestima, a honra e a imagem do empregado. Indenização mantida.

(TRT 2ª R., 8ª T., RO 00201.2008.044.02.00-6 (20090038171), Rel. Sergio Pinto Martins. DJ SP 25.05.2010)”

“DANOS MORAIS - SUBMISSÃO A-PRENDAS-DECORRENTES DO NÃO-ATINGIMENTO DAS METAS DE VENDA - OFENSA À HONRA E À IMAGEM CARACTERIZADA.1. A instância ordinária assentou que os empregados da Ré, entre eles o Reclamante, estavam submetidos a prendas se não atingissem as metas de venda. Registrou que essas prendas abrangiam flexões, corridas e uso do capacete de morcego, tendo a testemunha confirmado a participação do Autor. O Tribunal Regional consignou, ainda, que a condição vexatória decorria de criação dos próprios empregados. 2. Na espécie, verifica-se a presença de todos os elementos hábeis a justificar a punição da Reclamada. Sublinhe-se, de início, a presença dos elementos conduta e nexa causal, considerando-se o prisma objetivo, e da culpa, tomando-se o aspecto subjetivo. De fato, constata-se dos autos e do quadro fático delineado no acórdão recorrido a realização de prendas pelos empregados conduta, do que emanaria, segundo a tese do Autor, o prejuízo que pretende ver indenizado nexa causal. 3. Com relação à culpa da Reclamada, à luz da teoria do risco, o dano causado pelo empregado, desde que verificado no exercício das funções que lhe foram confiadas, é de responsabilidade do empregador, independentemente de qualquer inquirição sobre a culpa deste último. Trata-se de hipótese de responsabilização objetiva por ato de terceiro. 4. Finalmente, restou caracterizada a ofensa à honra e à imagem do Reclamante. Com efeito, as prendas eram realizadas perante os demais empregados e decorriam do não cumprimento das metas de venda. O Empregado era, assim, em face de seu desempenho no trabalho, submetido a situação constrangedora e vexatória em relação aos demais colegas, havendo nítida violação a seu patrimônio moral. 5. Evidenciado o dano moral, tem jus o Reclamante à indenização respectiva, a teor do art.5º, X, da Constituição. (TST, RR 328/2004-055-03-00-3.0, 3ª T., Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJU 13.10.06)”

Nos dois últimos julgados, acima expostos, resta caracterizado o assédio moral pela estipulação de prenda para o empregado em virtude do não atingimento das metas impostas. A pura e simples estipulação de metas decorre do poder diretivo do empregador e não configura assédio moral. A conduta caracterizadora do assédio se deu pela aplicação de prendas aos funcionários que não alcançassem as metas estabelecidas, que os colocavam em situações vexaminosas e humilhantes.

No último acórdão apresentado, o entendimento do TST foi de que mesmo as prendas serem criação dos próprios empregados a empresa é responsável à luz da teoria do risco.

“RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL – CONFIGURAÇÃO O Eg. TRT concluiu pela ocorrência de assédio moral, entendendo que a Reclamante fora submetida a situações constrangedoras e excessivas quanto ao atingimento de metas, com cobranças patronais feitas de maneira desarrazoada, dentro da sistemática da empresa, e utilização de palavras de baixo calão nas reuniões diárias que realizava, ofendendo a honra da trabalhadora. A alteração do julgado implicaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, vedado nesta instância, nos termos da Súmula nº 126. (TST, RR, 1165-54.2013.5.09.0001, 8ª T., Rel. Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, DJU 06.03.2015).”

No caso acima exposto, o assédio moral se configurou pela forma de cobrança para o atingimento das meta estabelecidas. Assim como a imposição de metas, a cobrança das mesmas é inerente ao poder diretivo do empregador. No entanto deve-se observar a razoabilidade em suas cobranças, não podendo o empregador extrapolar o exercício de seu direito, se colocar o empregado frequentemente em situação constrangedora e vexaminosa, configurará o assédio moral.

“RECURSO DE REVISTA DA USINA. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE PROVA DO PREJUÍZO SOFRIDO. A jurisprudência desta Corte adota entendimento de que a caracterização do dano moral se dá pela violação de um direito geral de personalidade, sendo suficiente para fins de responsabilidade a demonstração do evento ou fato e o nexos causal com a dor. Dispensa-se a prova do prejuízo para o fim de constatar a lesão à honra, visto que sentimentos como a tristeza, a aflição, a angústia e a dor emocional da vítima são apenas presumidos (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo. Há precedentes da SBDI-1. No caso, o Regional, com base na prova oral, registrou a existência de perseguições e tratamento com rigor excessivo pelos superiores hierárquicos com relação ao autor. Constatou-se a grosseria na cobrança das tarefas cotidianas, além de ofensas a familiares do empregado e da existência de perseguições e críticas exageradas depreciadoras da honra objetiva e subjetiva do trabalhador, o que não ocorria com outros empregados. Não se vislumbra a violação dos arts. 186 do Código Civil, 5º, V e X da Constituição Federal, 818 da CLT e 333, I, do CPC. Os arestos trazidos são inespecíficos em face da ausência de semelhança fática

(Súmulas 23 e 296, I, do TST). Recurso de revista não conhecido. (TST, RR, 44400-32.2007.5.09.0567, 6ª T., Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 23/10/2015)”

No julgado em tela, ficou configurado o assédio moral pela grosseria na cobrança das tarefas, assim como ofensas a familiares e críticas depreciadoras ao empregado pelo empregador.

“EMENTA: ASSÉDIO MORAL - O assédio moral se configura quando uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica sobre um (a) determinado(a) empregado(a). Essa violência psicológica se dá de forma premeditada, sistemática, prolongada no tempo, e tem como objetivo desestruturar a vítima, seja para forçá-la a pedir demissão, transferência, remoção, aposentar-se precocemente, etc. O assédio moral é a ação reiterada, a atitude insistente, o terrorismo psicológico, são ataques repetidos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, de humilhação, rejeição. Na hipótese em apreço, o autor logrou se desvencilhar a contento do seu encargo probatório, pois a prova oral confirmou que o supervisor o tratava de maneira discriminatória, fazendo piadinhas inadequadas sobre a sua sexualidade, expondo-o a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras. Cabível a indenização por danos morais. (TRT 3ª Região, RO, 01366-2012-100-03-00-0, 6ª T. Rel. Juíza Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, DJ MG 20.05.2013)”

No acórdão em questão, o assédio moral se configurou pelo tratamento discriminatório em razão da orientação sexual do empregado, o que pode ser aplicado analogicamente em função de cor, orientação religiosa, classe social, posicionamento político, faixa etária, ou qualquer outra modalidade discriminatória.

## 7 DOENÇAS PSÍQUICAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL

### 7.1 Consequências do assédio no empregado

Como podemos observar até o presente momento neste estudo, o assédio moral é uma conduta perversa e desprezível que viola a dignidade da vítima, macula a integridade moral e sua honra, frequentemente causa danos irreversíveis a integridade física e psíquica no empregado, pois seus efeitos perduram-se mesmo após cessado o processo assediador (danos pós-traumáticos).

Como mencionado por Jorge Luiz de Oliveira da Silva<sup>25</sup>, o médico Alberto José de Araújo do Hospital Universitário da UFRJ, demonstra de forma precisa o potencial dos danos gerados à saúde da vítima de assédio moral:

“A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que leva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, etc.

Os distúrbios são em geral, de longa duração. Mesmo quando a situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto impede de viver de modo pleno. Em geral a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal.”

Para auxiliar na análise dos danos decorrentes do *mobbing*, mister se faz a apresentação dos dados estatísticos colhidos pela Doutora Margarida Barreto em sua pesquisa de campo, para a defesa de sua tese de mestrado pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, já mencionada acima e que posteriormente resultou na publicação do livro *Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações*.

Nessa pesquisa, elaborada por Barreto, inicialmente foram ouvidos 2.072 trabalhadores, destes 1.311 do sexo masculino e 761 do sexo feminino, vinculados

---

25 SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2.ed. rev. ampl. e atual.. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012. p. 67.

ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e Similares de São Paulo. Na entrevista inicial foram selecionados para o prosseguimento do estudo todos os trabalhadores que relataram terem sofrido humilhações no ambiente de trabalho. Entre as 2.072 pessoas, 870 obreiros, sendo 494 mulheres e 376 homens, o que representa 42% do total de entrevistados, alegaram terem sofrido alguma humilhação no emprego em 97 empresas distintas.

Tabela-Repercussões da Humilhação na Saúde, segundo o sexo<sup>26</sup>

Queixas/sintomas/diagnósticos	M 494=56,8 %	%	H 376=43,3 %	%	TOTAL 870 (42%)	%
Irritação	444	90	263	70	707	81,3
Dores generalizadas e esporádicas	396	80	300	80	696	80
Raiva	277	56	376	100	653	75
Vontade de vingar-se	247	50	376	100	623	71,6
Alterações do sono	344	69,6	239	63,6	583	67
Medo exagerado	494	100	86	23	580	66,6
Sensação de piora das dores pré-existentes	440	89	120	32	560	64,4
Manifestações depressivas	296	60	263	70	559	64,2
Palpitações, tremores	395	80	150	40	545	62,6
Tristeza	494	100	35	9,3	529	61
Sensação de inutilidade	356	72	150	40	506	58
Mágoas	494	100	9	2,4	503	57,8
Vontade de chorar por tudo	494	100	-	-	494	56,8
Sentimento de revolta	83	17	376	100	459	52,7
Pensamentos de suicídio	80	16,2	376	100	456	52,4
Vergonha dos filhos	53	10,7	376	100	429	49,3
Pensamentos confusos	277	56	135	36	412	47,3
Indignação	35	7	376	100	411	47,2
Aumento da pressão arterial	197	40	184	51,6	391	45
Desespero/preocupação	345	70	32	8,5	377	43,5
Diminuição da libido	296	60	56	15	352	40,4
Omissão da humilhação aos familiares	11	2,2	338	90	349	40
Cefaleia (dor de cabeça)	197	40	125	33,2	322	37
Desencadeamento da vontade de beber	24	5	237	63	261	30
Enjoos, distúrbios digestivos	197	40	56	15	253	29

26 BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC/FAPESP, 2006. P.217.

Sensação de que foi enganado e traído	82	16,6	157	42	239	27,5
Sensação de que foi desvalorizado	56	11,3	150	40	206	23,7
Decepção, desânimo	67	13,6	131	35	198	22,7
Vontade de ficar só	13	2,6	180	48	193	22
Insegurança	67	13,6	112	30	179	20,6
Sentimento de desamparo	148	30	20	5,3	168	19,3
Falta de ar (dispneia)	49	10	112	30	161	18,5
Dores no pescoço, MMSS	130	26,3	12	3,2	142	16,3
Dores constantes	95	19,2	38	10	133	15,6
Tonturas	110	22,3	12	3,2	122	14
Falta de apetite	67	13,6	8	2,1	75	8,6
Tentativa de suicídio	-	-	69	18,3	69	8
Dores no MMIs	70	14	-	-	70	8
Dores no peito	-	-	34	9	34	4

Como pode-se constatar pelo estudo realizado, sob o ponto de vista de saúde, são muitos as doenças e os sintomas apresentados pelo trabalhador assediado e que, na maioria das vezes, a vítima aguenta todo o processo assediador sozinha, omitindo, certamente por vergonha, aos familiares as humilhações sofridas no ambiente laboral.

Passaremos à análise dos reflexos devastadores na saúde psíquica na vítima pelas doenças que lhe são acometidas em decorrência do assédio moral, *mobbing*.

### 7.1.1 Estresse

Podemos afirmar que um dos males ocasionados pelo mundo moderno é o estresse. O estresse está presente em várias situações de nosso cotidiano, não somente no ambiente de trabalho, sendo desencadeada sempre que nosso cérebro, independentemente de nossa vontade, interpreta alguma situação como ameaça.

Diante dessa ameaça o cérebro induz uma grande produção e liberação pelas glândulas suprarrenais os hormônios adrenalina e cortisol entre outros, para que o corpo consiga superar a ameaça, tal estratégia adotada por nosso organismo é benéfica em determinadas situações, mas se ocorrerem constantemente podem ocasionar vários problemas à saúde, neste sentido explica o médico neurologista/psicoterapeuta Dr. Mário Márcio Negrão.

“O estresse é uma forma de vivenciar o medo e a ansiedade quando o ser vivo percebe que as demandas de uma situação excedem os recursos pessoais e sociais que aquele indivíduo é capaz de mobilizar. Em 1932, Walter Cannon estabeleceu a existência da resposta “lutar ou fugir.” Seu trabalho mostrou que quando um organismo vive um choque ou percebe uma ameaça, ele rapidamente secreta hormônios que o auxiliam a sobreviver, ajudando-o a fugir mais depressa ou lutar com mais afinco. Esses hormônios, principalmente o cortisol, aumentam a frequência cardíaca e a pressão arterial, além de elevar a glicemia para elevar o metabolismo e incrementar a força muscular.

Durante um evento estressante, as glândulas suprarrenais aumentam a secreção de glicocorticoides, que ajudam a restaurar a calma desligando o sistema gerador de estresse. Quando o estresse é crônico, esse mecanismo para de funcionar, o que encoraja a formação de células gordurosas, levando o paciente a procurar doces e gorduras para restaurar o estado de calma. A sudorese aumenta para refrescar o organismo que fica superaquecido. Além disso, a atenção é focalizada no elemento de perigo.

Todas essas respostas fisiológicas aumentam a capacidade de sobrevivência. Quando essas reações ocorrem dentro de um contexto, de um perigo de ameaça de vida, o estresse tem um efeito benéfico, porém, quando essas reações ocorrem cotidianamente pela frustração de objetivos ou situações que esgotam nossas capacidades, o estresse passa a ter efeitos patológicos com sintomas característicos.<sup>27</sup>“

Entre os sintomas característicos pela exposição constante a situação de estresses destacados pelo neurologista, temos: cansaço; fala atrapalhada; falta de interesse; a pessoa entedia-se facilmente; pressa constante; irritação; impaciência; pânico fácil; suspiros; apreensão; isolamento, evita-se contato com outras pessoas; fumantes passam a fumar excessivamente; mudanças de hábitos; excesso de TV; preocupação excessiva; pensamentos obsessivos; compulsões; explosões emocionais; falta de senso de humor; culpa; ciúmes; raiva; insônia ou hipersônia; pesadelos; hiperfagia ou falta de apetite; falta de memória; dificuldade de concentração; confusão mental e hipervigilância;

Ao certo, o ambiente laboral é permeado por estresse, que como já mencionado faz parte da relação humana moderna, o estresse se dá na maioria das

---

27 Disponível em <[http://www.orgone.com.br/a\\_ansiedadest.html](http://www.orgone.com.br/a_ansiedadest.html)> acesso em 17/01/2016.

vezes em circunstâncias pontuais, e resolvem-se naturalmente.

Em um ambiente de trabalho onde temos uma vítima de assédio moral, o empregado tem desconsiderada sua dignidade, fica submetido a situações humilhantes e vexatórias, com ameaças constantes, o que desencadeia o processo de estresse frequente e pode ocasionar diversas alterações funcionais em seu organismo, sendo ele acometido por uma série de sintomas como as já destacadas, como consequência deste transtorno.

Com isso podemos ter transtorno de estresse considerado uma doença proveniente do assédio moral em decorrência da relação de emprego, denominado estresse ocupacional, causando prejuízos à saúde da vítima do assédio. Geralmente cessando a prática do *mobbing*, em um lapso temporal curto desaparecem os sintomas do estresse ocupacional.

### 7.1.2 Depressão

A depressão segundo o psicólogo Fábio Augusto Caló é definida como:

“um conjunto de alterações comportamentais, emocionais e de pensamento, tais como, afastamento do convívio social, perda de interesse nas atividades profissionais, acadêmicas e lúdicas, perda do prazer nas relações interpessoais, sentimento de culpa ou autodepreciação, baixa autoestima, desesperança, apetite e sono alterados, sensação de falta de energia e dificuldade de concentração. Tais alterações tornando-se crônicas trazem prejuízos significativos em várias áreas da vida de uma pessoa. Aquele que está deprimido vê o mundo de forma diferente, sente a realidade de forma diferente e manifesta suas emoções de uma forma diferente.

Não é um simples estado de tristeza, de “estar na fossa” ou de baixo-astrol. É um estado corporal indesejável e constante, acompanhado de mudanças comportamentais que independem da vontade daquele que os experiencia. E algo extremamente preocupante é a alta correlação entre depressão e suicídio.<sup>28</sup>”

Observando a literatura médica podemos constatar que a depressão é um distúrbio emocional que produz alterações no modo de ver o mundo e sentir a

28 Disponível em <[http://www.inpaonline.com.br/tratamento-para-depressao-brasilia/](http://www.inpaonline.com.br/tratamento-para-depressao-brasil/)> acessado em 22/01/2016.

realidade. O sintoma da doença é, basicamente, o transtorno do humor. A falta de esperança e de vitalidade são sentimentos constantes na vida de uma pessoa deprimida. Seus sintomas podem ser a insegurança, o isolamento social e familiar, a apatia, a desmotivação, ou seja, a perda de interesse e prazer por coisas que antes gostava, com o agravante de que podem também ocorrer perda de memória, do apetite e da concentração, além de insônia.

É importante diferenciar tristeza e depressão, a tristeza muitas vezes vem acompanhada de sintomas típicos da depressão como insônia e falta de apetite, mas que podem ser superados mais facilmente. Já na pessoa deprimida, esses sintomas vêm acompanhados de desânimo, falta de vitalidade e de vontade, que acabam causando prejuízos no trabalho, no contato familiar e social.

### 7.1.3 Síndrome de *Burnout*

A síndrome de *burnout*, ou síndrome do esgotamento profissional, é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no ambiente laboral, sendo este sua causa exclusiva. É um distúrbio psíquico que mantém a pessoa em um estado de tensão e exaustão físico/emocional e estresse crônico, onde temos a diminuição do sentimento de realização profissional a despersonalização do indivíduo, com o trabalho invadindo sua vida pessoal, social e emocional.

A exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia, sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação, aumento da suscetibilidade para doenças, cefaleias, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical e distúrbios do sono.

A síndrome de *burnout* é mais constante em profissionais que tem contato direto com outras pessoas, pois é decorrente da qualidade das relações interpessoais no trabalho. Tem maior incidência em profissionais dedicados e perfeccionistas, iniciando-se em um primeiro momento como estresse crônico, seguido da despersonalização da vítima e a necessária identificação do estresse desencadeado pelo trabalho como origem do problema, e, posteriormente, o

surgimento de pensamentos suicidas.

O ambiente de trabalho em que está presente o assédio moral é mais propício ao surgimento da síndrome de *burnout*, uma vez que, no *mobbing* a relação interpessoal entre assediador e vítima é tensa, permeada de ameaças e humilhações constantes para com o assediado, ocasionando prejuízos devastadores à saúde do trabalhador, podendo até mesmo levá-lo a atentar contra sua própria vida, cometendo suicídio. Em regra, a síndrome do esgotamento profissional continua perfazendo seus efeitos e produzindo seus sintomas na vítima mesmo após encerrado o assédio moral, seja pelo afastamento do trabalho por motivos previdenciários, sua demissão ou pela demissão de seu assediador.

Podemos ter a síndrome de *burnout* concomitantemente com outros transtornos psíquicos como a depressão, o que agrava significativamente a saúde do trabalhador.

#### 7.1.4 Suicídio

O assédio moral visa acabar com a dignidade da vítima, utilizando o agressor de condutas espúrias para vilipendiar a imagem, a honra, colocando a vítima em situações vexaminosas e humilhantes, o que pode trazer inúmeras consequências na saúde do trabalhador. Dentre as piores consequências possíveis da prática do *mobbing*, o suicídio, com certeza, é a pior delas.

Tanto no estresse ocupacional, na depressão e na síndrome de *burnout*, o pensamento de atentar-se contra a própria vida acontece. No estresse ocupacional esses pensamentos são menos frequentes. Na depressão, pelo fato do indivíduo estar alterado emocionalmente e com baixa autoestima, os pensamentos suicidas são recorrentes. Na síndrome de *burnout*, por derivar de um estresse ocupacional crônico, em que o trabalhador chega ao estado de esgotamento emocional, com a sua despersonalização, os pensamentos suicidas são extremamente frequentes.

Na pesquisa realizada por Margarida Barreto na obra *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*, revela que entre os 870 entrevistados, que sofreram assédio moral, 456 deles tiveram pensamentos de suicídio um percentual de 52,4%. Entre os 376 homens entrevistados todos relataram ter pensado em acabar com suas vidas, em virtude do assédio moral sofrido no ambiente de

trabalho, entre as mulheres tal pensamento se deu em 80 de um total de 494. Entre os 376 homens, 69 deles disseram ter efetivamente tentado suicidar.

Os números mostram-se alarmantes, a prática de suicídio é frequente entre as vítimas do assédio moral.

No Brasil, mais especificamente no setor bancário, entre 1993 e 1995 ocorreu uma média de um suicídio a cada 15 dias, totalizando 72 casos neste lapso temporal. Segundo dados do Ministério da saúde, de 1996 a 2005, 181 bancários cometeram suicídio, perfazendo uma média de um suicídio a cada 20 dias.<sup>29</sup>

No Japão, o suicídio provocado por condições estressantes de trabalho é denominado *karojisatsu*, segundo dados do governo japonês em 2007, ocorreram 33.093 suicídios no Japão sendo que 672 deles foram provenientes da prática do *karojisatsu*<sup>30</sup>.

Em 2010 o número de suicídio no Japão superou os 30.000 casos, destes, 1.775 tiveram relação com as condições do ambiente de trabalho, uma média de quase 150 práticas de *karojisatsu* por mês<sup>31</sup>. Em 2013 o suicídio com causas relacionadas ao trabalho no Japão subiu para 2.323, de um total de 27.283<sup>32</sup>. Geralmente o *Karojisatsu* está associado a síndrome de *burnout*.

Estes números começaram a crescer após a crise financeira asiática de 1998 e aumentaram novamente com a crise mundial de 2008. Especialistas afirmam que este aumento se deve as condições precárias de emprego.

Fatos de grande repercussão mundial atinentes ao assunto aconteceram na China, em um dos maiores fabricantes de eletroeletrônicos do mundo, a *Foxconn Technology Group*, conhecida pelo método de trabalho intenso, péssimas condições de higiene e limpeza no ambiente de trabalho, baixos salários pagos aos seus funcionários e autoritarismo comparável ao sistema militar. Nesta empresa, em 2010, em um intervalo de tempo de 5 meses, 9 funcionários cometeram suicídios. Em 4 de janeiro de 2012, cerca de 150 trabalhadores da fábrica, localizada na cidade de *Wuhan*, subiram até o teto do prédio da fábrica e ameaçaram cometer suicídio coletivo devido às condições de trabalho. Após as negociações, 45

29 SANTOS, A. F. S.; SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. *Tentativas De Suicídio De Bancários No Contexto Das Reestruturações Produtivas*. XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo;2009. p. 9.

30 Disponível em <<http://www.japaoemfoco.com/karoshi-morte-por-excesso-de-trabalho/>> acessado em 27/01/2015.

31 Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a02v24nspe1.pdf>> acessado em 27/01/2015

32 Disponível em <[http://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H25/H25\\_jisatunojoukyou\\_01.pdf](http://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H25/H25_jisatunojoukyou_01.pdf)> acessado em 27/01/2015.

trabalhadores “decidiram pedir demissão sob os termos de um acordo de demissão voluntária”, enquanto o resto dos empregados retornaram ao trabalho<sup>33</sup>.

Estas condições de trabalho a que são expostos os trabalhadores dessa fábrica chinesa, podem ser consideradas como assédio moral organizacional, ocasionando o adoecimento mental de seus trabalhadores, levando-os ao extremo de atentarem contra suas vidas, e, até mesmo, como demonstrado, ameaçarem um suicídio coletivo, na busca de condições dignas de trabalho.

---

33 Disponível em <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/foxconn-enfrenta-ameaca-de-suicidio-coletivo-na-china>>. Acessado em 06/02/2016.

## 8 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

### 8.1 Consequências previdenciárias

Um ambiente de trabalho em que ocorre o assédio moral é propício ao surgimento de várias doenças, como já exposto no capítulo anterior. O *mobbing* é um ato ilícito praticado pelo assediador e tem o potencial de causar graves prejuízos à saúde da vítima, podendo até mesmo levá-la ao suicídio. Nestes casos acarretam algumas consequências previdenciárias, para melhor entendê-las se faz necessário entender o conceito de acidente de trabalho e doenças ocupacionais.

O conceito de acidente de trabalho é definido legalmente pelo *caput*, do artigo 19 da lei 8.213/91 que estabelece:

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

O artigo 20 da mesma lei estabelece a equiparação das doenças contraídas em função da relação de emprego como acidente de trabalho, nos seguintes termos:

“Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.”

Segundo Fernando José Cunha Belfort<sup>34</sup> a doutrina classifica os acidentes de trabalho em três espécies: acidentes do trabalho tipo, doenças profissionais e doenças do trabalho.

O acidente de trabalho tipo tem como característica determinante a subitaneidade da causa e o resultado imediato.

As doenças profissionais, também chamadas de tecnopatias, são produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a uma determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (art. 20, I, da Lei nº 8.213/91).

Nas doenças do trabalho, também conhecidas como mesopatias, são aquelas adquiridas ou desencadeadas em função das condições especiais em que o trabalho é desenvolvido e com ele se relacione diretamente (art. 20, II, da Lei nº 8.213/91).

Analisando o artigo 20 da lei 8.213/91 percebe-se que não se faz necessário constar na especificação pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social para que as doenças decorrentes da relação de emprego sejam consideradas acidente de trabalho. O § 2º do referido artigo abarca todas as possibilidades, devendo ser considerada pela Previdência Social como acidente do trabalho as doenças resultantes das condições especiais em que o trabalho é desenvolvido e com ele se relaciona diretamente, mesmo que a doença não conste na relação.

Com isso as doenças psíquicas, como o estresse ocupacional, a depressão, a síndrome de *burnout* (esta última presente na relação constante no anexo II, lista B, grupo V do decreto 3.048/99 como doença profissional), decorrentes do assédio moral, deverão ser consideradas acidente de trabalho, e o suicídio decorrente do *mobbing* acidente de trabalho típico.

Ainda que o assédio moral no trabalho não seja a única causa do adoecimento ou da morte, mas que tenha contribuído diretamente no resultado,

---

34 BELFORT, Fernando José Cunha. *A Responsabilidade objetiva do empregador nos acidentes de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2010 p.82.

como estabelecido pelo art. 21 d lei 8.21391, estará caracterizado o acidente de trabalho.

“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.”

A classificação dessas doenças como acidente de trabalho, gera a garantia provisória de emprego de 12 meses estabelecida no artigo 118 da lei 8.213/91, que determina:

“Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”

Tal artigo, foi objeto da ação direta de inconstitucionalidade nº 639-8, onde questionava essa garantia, pois o artigo 7º da Constituição exige lei complementar para disciplinar a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Todavia, o STF não vislumbrou qualquer vício, já que “o dispositivo impugnado fixa os limites de uma garantia trabalhista vinculada à ocorrência de acidente de trabalho, e não versa sobre regime de estabilidade<sup>35</sup>”, razão pela qual não afronta o aludido dispositivo. Ademais ressaltou a corte que:

“O acidente de trabalho é regulado, em última análise, para assegurar a dignidade do trabalhador no momento em que não possui capacidade efetiva de trabalho. Conclui-se que o rol de garantias do art. 7º da CF não esgota a proteção aos direitos sociais, e que o art. 118 não cria novo direito, mas apenas especifica o que a Constituição já prevê ao tratar das garantias referentes ao acidente de trabalho” (ADI 639/DF, Rel. Min. Joaquim Barbosa, 2/6/2005).”

No mesmo sentido estabelece a Súmula 378 do TST:

“ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença

---

35 IBRAHIM, Fábio Zambitt. *Curso de Direito Previdenciário*. 21 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2015. p. 652.

acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.”

Pacificado o entendimento jurisprudencial através da ADI 639/DF e da Súmula 378 do TST, não resta dúvidas: o empregado que sofreu alguma doença considerada como acidente de trabalho, mesmo não entrando em gozo do benefício previdenciário com percepção do auxílio-doença acidentário, terá 12 meses de proteção contra despedida sem justa causa do emprego. Esse prazo da garantia provisória, começa a contar da cessação do benefício previdenciário, se percebido.

O empregado que tiver constatado a incapacidade laborativa por um lapso temporal superior a 15 dias, pleiteará junto ao INSS o auxílio doença. No ato da perícia o médico analisará a existência do nexo técnico epidemiológico previdenciário, NTEP, onde verifica-se o nexo de causalidade com o desenvolvimento do trabalho. Constatando-se o nexo de causalidade com o trabalho deverá ser concedido o auxílio-doença acidentário.

A prática do assédio moral, leva muitos empregados a afastarem-se de seus empregos por motivos de saúde, entrando em gozo do auxílio-doença acidentário, o que onera demasiadamente os cofres públicos.

É importante ressaltar que apesar de ser uma prática condenável, o assédio moral em si não pode ser considerado acidente de trabalho, com isso não gerará a garantia provisória de emprego. O que acarreta tal garantia por ser considerado acidente de trabalho são as doenças decorrentes do assédio moral nas relações de emprego. A concessão do auxílio-doença acidentário, não exime o dever de indenizar do empregador.

## 8.2 Responsabilidade civil e o dever de indenizar

O assédio moral, como já explanado neste trabalho, é um conjunto de atos ilícitos praticados no ambiente laboral que expõe a vítima a situações vexaminosas e humilhantes reiteradamente durante um lapso temporal, maculando, sua imagem e sua honra e destruindo sua reputação.

A Constituição Republicana de 1988 garante no artigo 5º, em seus incisos V e X, o direito a reparação ao dano moral sofrido, vejamos:

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

...

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

...

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;“

O empregado vítima de assédio moral terá direito de ser indenizado pelos danos sofridos tanto em sua imagem, quanto a sua moral, podendo também o *mobbing* gerar direito a indenização por danos materiais.

A obrigação de indenizar o assédio moral sofrido pela vítima é do empregador, que tem responsabilidade objetiva em relação aos atos praticados por seus empregados, conforme estabelece o inciso III do artigo 932 do Código Civil, “São também responsáveis pela reparação civil... III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”.

No mesmo sentido da responsabilidade objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados é o entendimento da Súmula 341 do STF, que afirma: “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Destacamos que o artigo 934 do Código Civil garante o direito de regresso do empregador contra o empregado que praticou o assédio e lhe causou prejuízo.

Nas modalidades de assédio moral, descendente, ascendente, horizontal, misto ou organizacional, teremos a responsabilidade objetiva do empregador, por ser o agente assediador seu empregado.

Já no assédio moral provocados por atos praticados por terceiros aplica-se a teoria da responsabilidade subjetiva, por não estar o agente assediador sob a

subordinação do empregador. Com isso, deve ser demonstrado que o empregador foi devidamente cientificado da ocorrência do assédio moral sofrido por seu empregado e se omitiu ou não adotou injustificadamente as medidas necessárias a proteger a vítima. Conforme estabelecido pelo artigo 186 do Código Civil brasileiro de 2002: “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.”, e o cometimento do ato ilícito gera o dever de indenizar segundo determinação do artigo 927 do Código Civil: “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”.

É importante ressaltar que o assédio moral se configura pela reiteração da conduta assediadora, existindo a necessidade mínima de o fato ter ocorrido mais de uma vez, com tudo, se houve apenas um ato de exposição do trabalhador a situação constrangedora e humilhante, que tenha manchado a sua imagem ou sua honra, gerará direito a indenização por danos morais.

Tanto no dano moral quanto no assédio moral, a indenização deverá observar a capacidade econômica da vítima e de seus agressores, sem causar enriquecimento injustificado, mas também sem esquecer o caráter pedagógico.

### 8.3 Rescisão indireta do contrato de trabalho

Muitas vezes o assédio moral ocorre com a intenção de livrar-se de um determinado empregado, ou um pequeno grupo deles, para enxugar o gasto com a folha de pagamento, seja diminuindo o quadro de funcionários, ou os gastos da folha levando o empregado que recebe um salário maior a pedir demissão para a contratação de outro com salário inferior.

A intenção de levar a vítima a pedir demissão por assédio e não demiti-la, é para que a empresa não arque com os ônus da rescisão do contrato de trabalho, não pagando a multa de 50% (cinquenta por cento) dos depósitos realizados na conta do FGTS vinculada ao empregado (a multa paga pelo empregador é de 50% no entanto é revertida ao trabalhador apenas 40%). Nestas situações é comum o empregador liberar a vítima de cumprir o aviso prévio que teria que dar a empresa, diminuindo o valor da folha de pagamento daquele mês.

Ainda que não seja uma obrigação do empregador, mas é uma situação de

extremo prejuízo ao empregado, refere-se ao fato de no pedido de demissão, a vítima não ter direito a percepção do seguro-desemprego e nem direito a sacar os valores já depositados em sua conta vinculada ao FGTS. Quando chega-se a situação extrema em que o empregado pede demissão, ele encontra-se em um estado de esgotamento avançado, principalmente em virtude de alguma doença proveniente do assédio e, nessa hora, fica desamparado financeiramente, por não ter suportado mais a situação a qual era submetido e ter pedido demissão.

Como já demonstrado neste trabalho, o assédio moral configura um ato ilícito constituindo uma falta grave do empregador para com empregado. Tal situação é apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho por parte da vítima, uma vez que, as condutas praticadas pelo assediador podem ser enquadradas em várias alíneas do artigo 483 da CLT (como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama)<sup>36</sup>.

O empregado vítima do assédio poderá pleitear judicialmente a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, se lograr êxito terá direito a: seguro desemprego; depósitos realizados em sua conta vinculada ao FGTS, bem como a multa de 40% e aviso prévio indenizado proporcional ao tempo de serviço. Além das demais garantias que teria direito se pedisse demissão, quais sejam: saldo de salário; salário-família; décimo terceiro proporcional; férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional.

Como ministra Alice Monteiro de Barros<sup>37</sup> :

“Só que essa solução, em uma sociedade competitiva, com desemprego em massa, não resolve o problema e até favorece o assediador, pois o que ele deseja é se ver livre da vítima. Autorizada a rescisão indireta, seu sonho estará realizado. O mesmo ocorre se optar por transferir a vítima”

Este realmente não seria o melhor caminho a ser tomado pela vítima, em um mundo ideal, o melhor seria que cessasse o assédio, a transferência do assediador, ou até mesmo a demissão deste por justa causa, uma vez que o assediador comete uma falta grave. No entanto, não é isso que verifica-se na prática e para poder se

---

36 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6ª ed. rev. ampl. São Paulo: Ltr, 2010. p. 930.

37 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6ª ed. rev. ampl. São Paulo: Ltr, 2010. p. 930.

ver livre do assédio o caminho menos oneroso e mais vantajoso para a vítima seria pleitear na justiça a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, bem como indenização pelo assédio moral sofrido.

## 9 CONCLUSÃO

O assédio moral é tão antigo quanto a própria relação de emprego, mas somente nas últimas décadas esse fenômeno começou a ser estudado no mundo e a ter a devida atenção que merece. No Brasil, o tema passou a ter maior repercussão após a publicação da dissertação de mestrado em Psicologia Social pela médica do trabalho Margarida Barreto no ano 2000.

Através da exposição neste estudo, verificamos que o assédio moral é caracterizado pela repetição de atos vexatórios e constrangedores durante um lapso temporal por parte de um agressor, que exerce violência psicológica, causando a degradação do ambiente de trabalho, com a intenção de ocasionar prejuízos ou danos à vítima, inclusive com o surgimento de doenças psicológicas, podendo levar até mesmo ao cometimento de suicídio.

Quanto ao agressor este pode ser: superior hierárquico (assédio moral vertical descendente); subordinado ao seu superior hierárquico (assédio moral vertical ascendente); os próprios colegas de trabalho (assédio moral horizontal); o superior conjuntamente com os colegas de trabalho (assédio moral misto); terceiros à relação de emprego (assédio moral por atos de terceiros) e a própria estrutura organizacional da empresa (assédio moral organizacional). Sendo mais comum o assédio moral vertical descendente.

Constatamos que é necessário a reiteração dos atos pelo agressor para a configuração do assédio, uma só conduta deste, que se utilize de violência psicológica colocando a vítima em situação humilhante e constrangedora, não caracterizará o assédio moral. Mesmo não caracterizando o assédio, tal ato, dá ensejo a reparação pelos danos morais sofridos.

O prejuízo pode ou não ocorrer, a vítima pode absorver os atos do assediador e até mesmo se motivar com eles. Não sendo necessário um prejuízo a sua saúde ou ao seu patrimônio, o assédio moral já traz consigo um prejuízo à imagem da vítima.

A intenção de assediar é um elemento importante para a caracterização do assédio, mas como já exposto, acreditamos não ser essencial, conforme entendimento do professor Jorge Luiz de Oliveira Silva<sup>38</sup> “estará caracterizado ainda

---

38 SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2.ed. rev. ampl. e atual.. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012. p. 34.

que não exista intenção, por parte do agente, em atingir a dignidade da vítima, sendo suficiente a prática do processo abusivo com potencial para tal.”.

Os danos psíquicos, conforme jurisprudência e doutrina majoritária, não é elemento essencial para a caracterização do assédio moral, porque este não visa proteger tão somente a integridade psíquica do trabalhador, mas também sua integridade moral, constitucionalmente protegidas, a qual pode ser fortemente abalada, sem que ocorra danos a saúde mental do trabalhador.

Quando a vítima sofre danos psíquicos, sendo acometida por alguma doença decorrente do assédio moral, seja a síndrome de *burnout*, estresse, depressão, ou até mesmo o suicídio, deverá ser considerada como acidente de trabalho nos termos do artigo 20 da lei 8.213/91.

A caracterização das doenças como acidente de trabalho, acarretará o direito a percepção do auxílio-doença acidentário pelo tempo necessário ao reestabelecimento do empregado e a garantia provisória de emprego de 12 meses, contados a partir do término do benefício previdenciário, conforme artigo 118 da lei 8.213/91.

O assédio moral independentemente do surgimento de doenças psíquicas, gera o direito a indenização pelo dano moral sofrido, a responsabilidade é objetiva do empregador em relação aos atos praticados por seus empregados (art. 932, III Código Civil). Quanto ao assédio moral provocado por atos de terceiros a responsabilidade é subjetiva, só gerando o dever de indenizar se cientificado dos fatos ficar inerte ou não adotar injustificadamente as medidas necessárias a proteger à vítima. Para que se possa diminuir o fenômeno do assédio moral, as indenizações deverão observar a capacidade econômica da vítima e de seus agressores, sem causar enriquecimento injustificado, mas também sem esquecer o caráter pedagógico.

A prática do assédio moral é um ato ilícito, consistindo em uma falta grave por parte do empregador, com isso a vítima poderá pleitear judicialmente a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, garantindo assim os mesmos direitos que teria se fosse demitido sem justa causa.

Diante da exposição realizada neste trabalho, concluímos que as cobranças, a estipulação de metas e toda a organização do trabalho é inerente ao poder diretivo do empregador. Mas, qualquer relação, seja de trabalho ou emprego, devem ser observados as garantias e direitos fundamentais consagrados na Constituição

Federal, bem como a legislação protetiva ao trabalhador constante na CLT, servindo esses preceitos como balizadores da relação de emprego.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC/FAPESP, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6ª ed. rev. ampl. São Paulo: Ltr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. *Assédio moral. Síntese trabalhista*, Porto Alegre, ano XVI, n. 184, p. 136-151, out. 2004.

BELFORT, Fernando José Cunha. *A Responsabilidade objetiva do empregador nos acidentes de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2010.

CALÓ, Fábio Augusto. *Tratamento para Depressão*. Disponível em: <[http://www.orgone.com.br/a\\_ansiedadest.html](http://www.orgone.com.br/a_ansiedadest.html)> acessado em 22/01/2016.

CRUZ, Roberto Moraes. Entrevista sobre Síndrome de Burnout. Disponível em : <[https://www.youtube.com/watch?v=i2uq4R\\_uDJo](https://www.youtube.com/watch?v=i2uq4R_uDJo)> acessado em 17/01/2015.

Divisão Agência Nacional de Polícia Comunitária de Segurança Gabinete Comunitário de Planejamento de Segurança Japonêsa, Situação de suicídio em 2013. Disponível em: <[http://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H25/H25\\_jisatunojoukyou\\_01.pdf](http://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H25/H25_jisatunojoukyou_01.pdf)> acessado em 27/01/2015.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). *Assédio Moral interpessoal e organizacional*. São Paulo: Ltr, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005.

HIRATA, Helena. *TENDÊNCIAS RECENTES DA PRECARIZAÇÃO SOCIAL E DO TRABALHO: Brasil, França, Japão*. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a02v24nspe1.pdf>> acessado em 27/01/2015

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*; tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBRAHIM, Fábio Zambitt. *Curso de Direito Previdenciário*. 21 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.

JULIBONI, Márcio, *Foxconn enfrenta ameaça de suicídio coletivo na China*. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/foxconn-enfrenta-ameaca-de-suicidio-coletivo-na-china>>. Acessado em 06/02/2016.

KAWANANI, Silvia, *Karoshi – Morte por excesso de trabalho*. Disponível em: <<http://www.japaoemfoco.com/karoshi-morte-por-excesso-de-trabalho/>> acessado em 27/01/2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio Moral No Emprego*. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. *Assédio Moral*, São Paulo: Ed. Saraiva, 2009.

NEGRÃO, Márcio Mario, *Ansiedade e Estresse*. Disponível em: <[http://www.orgone.com.br/a\\_ansiedadest.html](http://www.orgone.com.br/a_ansiedadest.html)> acesso em 17/01/2016.

SANTOS, A. F. S.; SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. *Tentativas De Suicídio De Bancários No Contexto Das Reestruturações Produtivas*. XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo; 2009. p. 9.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. 2.ed. rev. ampl. e atual.. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012.

Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Bares, Restaurantes, Hotéis, Motéis, Lanchonetes, Apart-Hotéis e Fast-Food de Piracicaba e Região. *Assédio moral no trabalho*. Disponível em <<http://www.sintchospir.com.br/sintchospir/ass%C3%A9dio.htm>> acessado em 17/01/2016.

Sítio Prêmio Nobel. Disponível em:

<[http://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/medicine/laureates/1973/](http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/medicine/laureates/1973/)> acesso em 27 dezembro 2015.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio Moral no Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2013.