**AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DAS DOENÇAS
OCUPACIONAIS PROVOCADAS PELO ASSÉDIO
MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Patrícia Barros de Mesquita¹

RESUMO

Compreendendo o trabalho como parte importante dos direitos da cidadania, faz-se necessário explicar sobre as consequências jurídicas das doenças ocupacionais provocadas pelo assédio moral nas relações trabalhistas, uma vez que as exigências do mundo globalizado e a insegurança do desemprego acabam sendo o propulsores para a prática do assédio moral, que expõe o trabalhador a humilhações e perseguições, afetando sua saúde física e mental. Nesse sentido, é pertinente discutir o assunto em face da dificuldade de comprovação do nexo de causalidade com as doenças de cunho psicológico oriundas ou potencializadas pela prática de assédio moral. Pretende-se também verificar se o assédio moral tem relação com as doenças ocupacionais e como abordar a comprovação desse

¹Graduada em Letras pela Universidade do Estado do Pará (UEPA), pós-graduada em Estudos Linguísticos e Análises Literárias pela Faculdade ESEA - Ordem Nazarena. Professora da Educação Básica da SEDUC-TO, com experiência tanto no Ensino Fundamental quanto no Ensino Médio. Atualmente Assessora de Currículo de Linguagens na Diretoria Regional de Educação de Guaraí-TO. Bacharela em Direito pelo Instituto Educacional Santa Catarina (IESC) Faculdade Guaraí (FAG).

dano, verificando suas consequências jurídicas. Para tanto, a pesquisa tem caráter bibliográfico com a utilização do método indutivo, que, após estudo, procura apresentar os esclarecimentos pertinentes a essa prática, bem como suas consequências, buscando um novo enfoque para solucionar ou amenizar esse fenômeno. Os principais resultados apontam para o poder de lesividade do assédio moral não apenas na vida do trabalhador, mas também para empresas, Estado e sociedade, já que todos perdem com esse mal, além da necessidade de práticas preventivas e legais que amparem o trabalhador, parte mais fraca da relação contratual de trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral. Relações de trabalho. Doença ocupacional. Consequências jurídicas.

ABSTRACT

Understanding work as an important part of the rights of citizenship, it is necessary to explain the legal consequences of occupational diseases caused by bullying in labor relations, since the demands of the globalized world and the insecurity of unemployment end up being the propellant for the practice of bullying, which exposes the worker to humiliations and persecutions, affecting his physical and mental health. In this sense, it is more than pertinent to address the issue in the face of the difficulty of proving the causal link with the psychological illnesses caused by or harmed by the practice of moral

harassment, which demonstrates the relevance of this research work in verifying that the bullying has relation to occupational diseases and how to approach the proof of this damage, verifying its legal consequences. To do so, the research has a bibliographic character with the use of the inductive method, which after study seeks to present the relevant clarifications to this practice, as well as its consequences, seeking a new approach to solve or mitigate this phenomenon. The main results point to the harassment power of bullying, not only in the life of the worker, but also to companies, the state and society, since all lose with this evil, besides the need for preventive and legal practices that support the worker, the weaker part of the contractual working relationship.

Keywords: Moral harassment. Work relationships. Occupational disease. Legal consequences.

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço da globalização, o mundo do trabalho se tornou mais competitivo e exigente, colaborando com o comportamento inamistoso dos empregadores, que, na busca incessante de lucro, acabam por não enxergar que, por trás de um empregado, há um ser humano complexo dotado de sentimentos, particularidades e direitos que devem ser preservados. É nesse contexto que surge a figura do assédio moral, interferindo na qualidade de vida do trabalhador e em sua saúde física

e mental. Em muitas situações, o próprio trabalhador sofre por não ter o conhecimento de que tais condutas são práticas violentas e desrespeitosas à sua pessoa, o que torna a corrida pela sua subsistência um suplício diário.

Mister se faz a preservação e a construção de um ambiente de trabalho sadio e agradável, pois trabalhar coagido e insatisfeito é sinônimo de sofrimento, além da propensão de várias doenças, como a depressão, que hoje é vista como um grave e silencioso problema de saúde pública, com repercussões inclusive em âmbito previdenciário. A própria OIT (Organização Internacional do Trabalho) chama atenção para esse fato ao afirmar que no futuro os transtornos de ansiedade, bem como a depressão serão as doenças mais incapacitantes do mundo. Ou seja, estamos abordando mais do que um problema individual do trabalhador, ou simplesmente responsabilizando as empresas, a situação requer uma análise mais aprofundada.

Assim, devido a suas consequências e aos impactos negativos na saúde e na vida do trabalhador, o assédio moral se tornou alvo de grande preocupação. Pode inclusive ser retratado como um problema da modernidade, tamanha sua área de interesse multidisciplinar e também em virtude da evolução da sociedade, que passou a exigir melhores condições de trabalho e valorizar mais os direitos da personalidade humana, uma vez que o assédio moral atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo.

Embora o objeto desse estudo ainda não tenha uma visibilidade jurídica necessária à sua efetiva prevenção e punição,

não diminui seu grau de importância e gravidade. Nascimento (2015) reforça que, por seu caráter repetitivo, essa conduta reprovável, de natureza psicológica, fere a integridade psíquica do trabalhador, situação que se verifica após a exposição costumeira ao ato silencioso, mas de alto risco à vida, ao trabalho, à família, ao patrimônio e à saúde psíquica do indivíduo.

Falar do dano, da prática de assédio moral não se limita tratar apenas da afetação de tal prática ao empregado, mas também explicar acerca do perfil dos envolvidos, da dificuldade probatória e seu nexo de causalidade com as doenças de cunho psíquico, bem como buscar uma possível solução para o problema levantado. O assédio moral afeta não apenas o empregado e sua vida profissional, familiar e social, mas também as instituições trabalhistas que perdem muito com as condutas abusivas.

Ante o exposto, faz-se necessário averiguar as consequências das doenças ocupacionais provocadas pelo assédio moral na vida do trabalhador e qual seu amparo jurídico. Para isso, é feita uma abordagem sobre o assunto considerando a doutrina, a jurisprudência e a legislação existente, bem como recorre-se ao apoio dos profissionais da saúde, uma vez que estamos diante de uma área com visibilidade interdisciplinar. Faz-se um breve contexto doutrinário e jurídico, utilizando-se o método indutivo, uma vez que tem como base o estudo da realidade e a busca da solução para esse assunto ainda não estabilizado.

Dessa feita, esta pesquisa pretende levantar reflexões acerca das consequências jurídicas dos abusos cometidos pela prática do assédio moral em âmbito trabalhista, bem como sua repercussão na vida e na saúde psíquica do trabalhador em face de sua dificuldade probatória do nexo de causalidade e o desencadeamento de doenças ocupacionais.

Como o assédio moral não possui uma lei específica que o regulamente, há ainda muitos empregados que padecem silenciosamente desse mal, seja pelo desconhecimento de tal prática como conduta lesiva aos seus direitos, seja pela dificuldade dos institutos jurídicos em auxiliar o trabalhador (parte mais fraca da relação) ou até mesmo pela complexidade de comprovação dos dissabores sofridos ao desempenhar sua função em um local que não ofereça condições necessárias para que esteja bem.

2 ASSÉDIO MORAL

Como *conditio sine qua non* para que o assédio moral se configure, deve haver constantes ações que possua o condão de atacar a vítima, de maneira desrespeitosa e carregada de humilhações, que, em situações mais graves, colabora com sua desestabilização que a afasta, às vezes, de modo definitivo de seu local de trabalho.

Como não há uma definição legal sobre o assunto, ante a própria ausência de norma específica que regulamente tal prática, o assédio moral, por assim dizer, pode ser definido

como a exposição repetitiva e prolongada dos trabalhadores a práticas abusivas, constrangedoras e degradantes que acabam por ferir sua dignidade durante o desempenho de suas atribuições. Essa prática, além de desestabilizar o trabalhador, causa danos psíquicos, emocionais e sociais às vítimas, tornando o ambiente de trabalho desagradável e de difícil convivência.

Para Teixeira (2013), o assédio moral define-se como um ato impertinente cuja constância pretende abalar o lado psíquico do trabalhador, acometendo seu rendimento profissional. Essa prática silenciosa está imbuída de riscos às relações de trabalho, reflete diretamente no trabalhador e pode gerar incapacidade laboral, pois apresenta danos pós-traumáticos, ou seja, seus efeitos perduram mesmo depois de encerrado o assédio.

No Brasil, o marco inicial das discussões pertinentes a esse tema é ano de 2000 com a dissertação de mestrado da psicóloga Margarida Silveira Barreto, que traz uma detalhada explanação sobre o assunto. Apresenta a abordagem da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, que muito contribuiu e que define esse instituto como “Qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2010, p. 65).

Os impactos negativos dessa prática para a saúde, o trabalho e o bem-estar da vítima são algo preocupante, uma

vez que acabam por afetar as relações sociais. Desanimado e inseguro, o assediado não consegue desempenhar suas funções adequadamente, o que reflete em sua produtividade, deteriorando a sua dignidade. O assédio fere as garantias constitucionais de direito a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, como aduz a Constituição Federal em seu art. 200, inciso VII, reconhecendo que as condições de trabalho têm inteira relação com a saúde do trabalhador.

Seguindo esse mesmo entendimento, Martins (2015, p. 17) preleciona que “assédio moral é a conduta ilícita do empregador, podendo ocorrer por ação ou omissão, dolo ou culpa, de forma repetitiva e prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador”. O autor traz, dessa forma, uma definição mais completa do que vem a ser essa prática e suas terríveis consequências.

3 PERFIL DO ASSEDIADOR E ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

É cediço que o vínculo jurídico de trabalho firmado pela relação contratual entre patrão e empregado equivale a um estado de sujeição pessoal, pois, para que o contrato de trabalho tenha eficácia, um dos requisitos necessários é a subordinação, ou seja, na relação de emprego, há um sacrifício em que o empregado dispõe de parte da sua vida e liberdade, que Vilarinho e Barbosa (2015) apontam como um ciclo ne-

fasto que marca o desmando do homem pelo homem, cria a escravização pelo salário. Trata-se de uma relação de sujeição que por si só configura ato violento.

Nesse sentido, traçar um perfil apurado do assediador e da vítima é deveras dispendioso, uma vez que o próprio superior pode ser vitimado por tal ato. Assim, é necessário verificar a responsabilização do assédio moral, explanar sobre os sujeitos envolvidos nessa conduta lesiva por assim dizer, que se materializa por meio da presença do agressor, da vítima, dos espectadores e da reiteração sistematizada das ações degradantes, elementos que dão rosto a esse mal tão silencioso e sorrateiro.

Assim, mais importante que saber reconhecer quando uma atitude no ambiente de trabalho configura assédio moral é inteirar-se que o assediador, aquele que promove a violência ao assediado, possui característica comum ao perfil lamentável dessa prática. O assediador, em suma, possui um comportamento narcisista, trata-se de pessoas em posição hierárquica elevada em relação à vítima, visto que um subordinado agredir um superior não é algo tão comum de acontecer, o que também não deve ser descartado. No mais, o assédio pode vir inclusive de um colega de trabalho.

É com base na atitude e na investida do assediador que se classificam as espécies de assédio moral. Lima (2009) brevemente o expõe como podendo ser descendente (praticado por superiores hierárquicos), horizontal (por colegas), ascendente (partindo dos subordinados a um superior) ou misto (que

reúne assédio moral descendente e horizontal, concomitantemente), sempre levando em consideração os envolvidos e suas funções.

Pouco importa o método utilizado pelo assediador, mas seu objetivo em desestruturar a vítima, causando-lhe sofrimento e violando a dignidade psíquica. O assediador pode adquirir vários perfis, mas sua finalidade é sempre a mesma, desestabilizar o assediado, prejudicar seu rendimento, buscando, dessa forma, demonstrar que o profissional não tem realizado suas funções como deveria, procurar desqualificá-lo, implicando em vários prejuízos. Nesse liame, Soboll (2008, p. 142) assim preleciona:

A violência psicológica no trabalho se concretiza por meio de instrumentos coercitivos (explícitos e sutis) ou por fatos e situações de uso intenso e desproporcional de força, permeadas de exageros, abusos, maus-tratos, isolamento, perseguição, humilhação, intimidação, manipulação, ameaças, constrangimentos e pressões exageradas. Pode implicar prejuízo à saúde física e psicológica, à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal e social, e ocasiona, ou tem grandes possibilidades de ocasionar, dano psíquico, alteração no desenvolvimento e privações.

Como se vê, a vítima perseguida sofre sozinha. Em sua grande maioria, o empregado acometido é afastado de suas funções e, de forma mais severa, até fica sem condições de retorno. Assim, a violência psicológica, o constrangimento, a humilhação, a perseguição, entre tantas outras práticas, são

ações que refletem drasticamente em sua produção, como também em sua vida social, econômica e afetiva. Por conseguinte, identificar corretamente o assédio moral, bem como a postura de seus praticantes é de certa forma contribuir para evitar implicações à saúde psicofísica do trabalhador e seus respingos.

4 ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO

O tema em questão, embora já exista nas relações de trabalho desde que o homem necessitou vender sua mão de obra, trata-se de uma figura jurídica recente, tanto que, na ausência de uma legislação específica, a utilização do entendimento principiológico, jurisprudencial e doutrinário são fontes importantes para nortear o assunto. E, como fere princípios constitucionais, sua relevância social e jurídica é mais que justificável.

Nesse sentido, é entendimento pacificado que o assédio moral é um tema atual e relevante, no entanto, no ordenamento jurídico brasileiro, pode-se dizer que o assunto ainda é tratado timidamente. É regulado meramente em algumas leis estaduais e municipais de forma que não há uma legislação que ampare os servidores públicos, bem como os trabalhadores da iniciativa privada.

Por conseguinte, a natureza jurídica do assédio moral encontra respaldo no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e faz jus aos fundamentos e às garantias tutelados no texto constitucional, no que concernem as prerrogativas do homem

como sujeito participativo e de direitos. Busca preservar também os valores sociais e do trabalho como aduz o art. 1º da Constituição Federal, como também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, conforme traz o *caput* do art. 6º da referida Carta Magna (BRASIL, [2019a]).

Para que os valores do trabalho sejam respeitados, bem como para que se tenha um ambiente de trabalho com as condições propícias à qualidade de vida, é dever do empregador, bem como do Poder Público cuidar para que isso de fato ocorra. O texto constitucional aponta que: “Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (BRASIL, [2019a], não paginado).

Nas esferas municipais e estaduais, a administração pública estabelece a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte dos servidores. Já em âmbito federal, não há legislação própria de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, apenas alguns projetos de lei. Entre eles, há propostas para inserção dessa conduta reprovável no Código Penal, como é o caso do PL nº 4.742/2001 e apensados, cuja aprovação configuraria sem dúvidas um importante passo na proteção legal para o trabalhador que sofre com essas práticas abusivas (BRASIL, 2001).

Nessa perspectiva, a Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), em Conferência

Internacional, discutiu a possibilidade da aprovação de uma Convenção Internacional sobre Violência e Assédio no Trabalho, articulando a importância de combater a insalubridade do ambiente laboral, sobretudo pensando na redução de gastos públicos com o restabelecimento dos assediados. Demonstrou que o tema em questão já é pauta relevante no campo internacional (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2019).

Nesse liame, o levantamento da Organização Internacional do Trabalho, que defende o bem-estar físico-mental e social dos trabalhadores, aponta que a proporção do assédio moral nas atividades laborativas é tamanha que, para coibi-lo, vários países passaram a inserir dispositivos legais em seus ordenamentos jurídicos. Alkimim (2013, p. 195) reforça que

O assédio moral ainda não está amparado pela legislação, entretanto vem sendo reconhecido pela jurisprudência como atentado à dignidade e personalidade do trabalhador, e assim sendo, é obrigação elementar do empregador tutelar a dignidade e personalidade do trabalhador, com a garantia de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, de modo a garantir a saúde física e psíquica do trabalhador, bem como a intimidade, honra e privacidade, considerados bens personalíssimos que são lesados, concomitante ou separadamente, quando se pratica o assédio moral no ambiente de trabalho.

Como norma que descreve a violência psicológica que o assédio moral impõe às suas vítimas tem-se a Lei nº

11.340/2006, mais conhecida como Maria da Penha, a qual cria mecanismos para coibir a violência contra a mulher e, em especial, a violência de cunho psicológico. Em seu art. 7º, II, assim preleciona:

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação. (BRASIL, [2019f], não paginado).

Destarte, o assédio moral como ilícito civil na legislação atual é visto como um gênero de dano moral, enfatizando que, embora o ordenamento tenha essa lacuna, o tema tem sido visto com outros olhos, como demonstra o trabalho realizado pela Justiça do Trabalho no esforço de reduzir as ocorrências dessa prática como a jurisprudência demonstra:

DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE 'BURNOUT'. INDENIZAÇÃO. Comprovado que a Autora está acometida de doença ocupacional (art. 20, II, Lei n.º 8.213/91), consistente em 'síndrome de burnout', originada de ambiente de trabalho hostil e inadequado, no qual a forma encontrada pela empresa para a administração do seu pessoal é a

prática constante de assédio moral, passível de desencadear sintomas físicos e psíquicos graves às vítimas, deve ser fixada indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação de direitos da personalidade da trabalhadora. (BRASIL, 2009, não paginado).

E em que pesem as normas regulamentadoras, a Consolidação das Leis do Trabalho surgiu como um grande avanço, trazendo conquistas importantes para proteger o trabalhador dos desmandos de quem detém o poder econômico. E, muito embora a CLT tenha surgido em uma época que era necessária resguardar a integridade física do trabalhador, até o momento nada especificamente foi feito em relação à proteção da sua dignidade psicológica.

A Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 que está consolidada nas novas regras aprovadas pelo Congresso Nacional – trouxe alteração no art. 223-A da CLT e seguintes, mas é em seu art. 223-G § 1º que aborda os limites para quantificar os valores da indenização por dano moral, trazendo a tentativa esdrúxula de precificar o dano sofrido pelo trabalhador. Pela nova lei, o magistrado fica incumbido de fixar os valores indenizatórios do assediado com base na gravidade de cada caso, que, pela norma, sua natureza vem classificada em leve, moderada e grave (BRASIL, 2017).

No entanto, conforme Hirigoyen (2010), no caso do assédio moral, as agressões são tão sutis que, em face da subjetividade e da dificuldade em caracterizar e comprovar o dano, o tema merece atenção, bem como tem gerado bastante insa-

tisfação. No mais, outras críticas referem-se ao valor da indenização que deve ser condizente com a remuneração antes já recebida pelo trabalhador, ou seja, quem recebe mais tem direito a um dano material maior, o que é questionado por muitos juristas.

5 REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL NA VIDA E NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Não é possível mensurar a dimensão da destruição que o assédio moral pode causar na vida e na saúde do trabalhador. A saúde, como elemento essencial para enfrentar os desafios inerentes à vida em sociedade, refere-se ao pleno estado de funcionamento do corpo humano, ter saúde é ter disposição física e mental. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estabelece “que a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou a obtenção dela” (BRASIL, 1948, não paginado).

Segundo Fonseca (2003, p. 675), “o próprio ambiente de trabalho, o ritmo das tarefas realizadas e o relacionamento interpessoal podem tornar-se fatores que diariamente abastecem as emoções que ensejam o estresse ocupacional”. O ambiente de trabalho, em sua estrutura, reúne os meios propícios para o surgimento do assédio moral e das doenças desencadeadas por ele, não restando dúvidas quanto à sua nocividade, o que pode ser averiguado nas marcas deixadas por esse mal tão silencioso. Os primeiros sinais são descritos por Hirigo-

yen (2010, p. 173): “Segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como a ansiedade.”

Assim, Hirigoyen (2010) reitera a gravidade desse risco invisível, mas infelizmente concreto na vida do trabalhador. Conforme nos acrescenta Guedes (2008, p. 113 *apud* CHAPADEIRO, 2015, p. 191), as consequências do assédio moral para o corpo humano são preocupantes, pois:

Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e a sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas na coluna. Sobre o cérebro, verificam-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

Em consonância, Maia (2017) afirma que todos esses sintomas e suas graves consequências podem causar um colapso na vida do trabalhador. O autor reforça como são incommensuráveis os efeitos do assédio moral no indivíduo, que acabam

por influenciar em sua produtividade, vida social e familiar. Às vezes os tratamentos são acompanhados de afastamentos das atividades laborais, causando danos irreversíveis.

Conforme exposto, a conduta lesiva resultante da prática de assédio moral pode levar o trabalhador a desenvolver diversas enfermidades, entre elas as de cunho psíquico, sobretudo transtornos de ansiedade e depressão, esta última é identificada pela ausência de interesse pelas atividades diárias. Enfim, são muitos os dissabores oriundos de um ambiente de trabalho desfavorável capazes de promover patologias psicofísicas provocadas nas vítimas. Por isso, o assédio moral é encarado como uma doença de cunho profissional e estabelece uma equiparação das doenças adquiridas em razão da atividade laboral como acidente de trabalho, segundo o art. 20 da Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social (BRASIL, [2019]).

O Decreto nº 3.048/1999, em seu art. 30, parágrafo único, reforça que o acidente de trabalho é “aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos e biológicos), que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda, ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa.” (BRASIL, [2019f], não paginado).

Ressalta-se que o assédio moral em si apenas configura doença profissional ou do trabalho. Se sua prática reiterada desencadear ou agravar alguma doença psicológica ou física, leva-se em consideração o nexo de causalidade ou concausa que

contribuíram para esse fim, em uma relação de causa e efeito.

Pertinente é o questionamento de como se dá o nexo de causalidade entre o assédio moral e as doenças ocupacionais que acometem o trabalhador. Cavalieri Filho (2009, p. 87) explica que o nexo causal “é o vínculo ou relação de causa e efeito entre o resultado obtido e a conduta praticada.” Consideraram-se também as causas que contribuíram para agravar o quadro. Contudo, no campo da saúde psíquica, os nexos não apresentam precisão ante sua subjetividade. Desse modo, a Resolução nº 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina, que versa sobre normas específicas para os médicos que cuidam da saúde do trabalhador, traz, em seu art. 2º *caput*, que, além do exame clínico (físico e mental) e dos exames complementares, quando necessários, devem considerar alguns requisitos para a constatação do nexo causal das doenças e das atividades laborais.

No mais, consoante ao exposto, o art. 21-A da Lei nº 8.213/1991 dispõe que: “A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo.” (BRASIL, [2019e], não paginado). Para isso, utiliza o parâmetro da Classificação Internacional de Doenças (CID), conforme Portaria nº 1.339/1999 do Ministério da Saúde, que traz uma lista de doenças associadas ao trabalho a ser adotada como referência às doenças relacionadas aos transtornos mentais e do comportamento (BRASIL, [2019f]).

Ainda que o assédio moral não seja a única causa de adoecimento ou morte do trabalhador, se tiver contribuído diretamente no resultado, será caracterizado como acidente de trabalho, restando à perícia médica a incumbência de comprovar o nexo de causalidade. A equiparação a acidente de trabalho culminará no auxílio doença acidentário, além da estabilidade de um ano após a alta médica e a integralidade dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) durante todo o período de afastamento.

Não é só o trabalhador a parte afetada por esse problema. Ante a situação exposta, perde a família, perde o Estado, como também as empresas, pois, se o trabalhador cai em sua produtividade, automaticamente haverá reflexos na empresa, bem como seu afastamento sobrecarregará o sistema previdenciário, onerando ainda mais os cofres públicos e, por conseguinte, afetando a sociedade.

6 DIFICULDADE DE COMPROVAÇÃO DO DANO SOFRIDO

Em que pese o dano proveniente da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, Ávila (2015) aponta que suas sequelas na vida do trabalhador são pontuais e muitas vezes perduram no tempo, uma vez que a amplidão dessa prática, além de afetar sua saúde, causa perdas futuras no que diz respeito à vida social, familiar, econômica e, especialmente, profissional. Nesse sentido, sob pena de gerar responsabilização

pelos atos e omissões praticados, por força dos arts. 7º, inciso XXII, 170, inciso VI, e 225, *caput*, todos da Constituição federal, o empregador é obrigado a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de fenômenos nocivos que causem danos à saúde física e/ou psíquica do trabalhador, como é o caso do assédio moral (BRASIL, [2019a]).

Em virtude da gama de direitos tutelados pela Constituição, em seu art. 5º, incisos V e X, o dano causado ao trabalhador pelo assédio moral está sujeito à reparação, que pode ser tanto de natureza material, nos casos em que o assédio tenha causado prejuízos financeiros à vítima, bem como de natureza moral, quando houver prejuízos não palpáveis, ou seja, danos psicológicos ou à imagem (BRASIL, [2019a]). Em relação ao dano moral, Donizetti e Quintella (2015, p. 15) afirmam ser aquele que atinge a pessoa em sua esfera íntima e seguem explicitando:

O dano pode estender seus reflexos na esfera subjetiva da intimidade, que é a mais intensa, relacionada com o plano psíquico, emocional, ou se limitar à esfera objetiva da intimidade, que é menos interna, relacionada com o plano social, exteriorizada nos elementos do nome, da reputação e da imagem.

De acordo com o art. 186 do Código Civil, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, [2019b],

não paginado). Nesse sentido, pode o assediador civilmente ser responsabilizado pelo assédio moral.

Porém, ao falar do dano moral proveniente do assédio moral no trabalho, este se depara com o entrave da comprovação do dano sofrido. No mundo jurídico, a prova é de essencial importância, não havendo condição alguma de socorrer um direito violado se o tutelado não possuir a mínima condição de comprovar suas alegações. Pelo exposto, a legislação é cristalina e a distribuição do ônus da prova está consubstanciada no art. 818 da CLT. Seu texto assevera que “a prova das alegações incube à parte que as fizer” (BRASIL, [2019c], não paginado), dispositivo legal reforçado também pelo art. 373, I, do Código de Processo Civil, ampliada com os riscos processuais propostos pela Reforma Trabalhista (BRASIL, [2019d]).

O ônus da prova, portanto, é um dever processual que incumbe ao autor quanto ao fato constitutivo de seu direito. Nesse caso, compete ao assediado, ao alegar ter sofrido assédio moral, comprovar a existência do ato praticado. Ademais, é de conhecimento social a dificuldade em encontrar pessoas que estejam convencidas a testemunhar a ocorrência, seja por medo de retaliações, bem como para resguardar seu emprego, haja vista que na maioria das vezes se trata de colegas de trabalho que temem se colocar na posição de testemunha, o que dificulta ainda mais.

Assim, devido à dificuldade probatória nas lides que versam sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, pelo Princípio da Aptidão da Provatendo, em vista da impossibili-

dade de o empregado produzir prova, o magistrado pode propor a inversão a seu favor. No mais, conforme Schiavi (2016), há entendimentos jurisprudenciais, ainda que conflitantes, que vêm admitindo como prova a gravação de conversas feitas sem o conhecimento do outro, embasados pelo Princípio da Proporcionalidade, o que, para alguns doutrinadores, é a regra que melhor se aplica. Defendo a tese da relativização dos direitos fundamentais visto que não há norma processual absoluta quanto à indisponibilidade de direitos fundamentais.

7 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS PARA A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL

Embora o assédio moral no trabalho não seja um fenômeno novo, sua discussão jurídica sim. Dessa forma, na esfera cível, tem-se a responsabilidade civil objetiva, em que o empregador responderá independentemente de culpa, conforme art. 338 do Decreto nº 3.048/1999, dando suporte ao trabalhador vítima de assédio moral, para que ingresse em juízo pleiteando a respectiva reparação econômica do dano sofrido. Em muitas decisões, os tribunais concedem a indenização, (BRASIL, [2019f]) como se depreende da ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL PROVADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. Sendo o conjunto probatório dos autos conclusivo quanto à existência do nexo de causa e efeito entre a

doença sofrida pelo trabalhador e o seu labor na empresa reclamada, bem como quanto à culpa do reclamado, é assegurado ao obreiro o direito à indenização por danos morais e materiais, nos termos dos arts. 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da Constituição Federal. PENSIONAMENTO. PARCELA ÚNICA. Na forma do art. 950 do CCB, a indenização ao trabalhador que, em decorrência do dano, tiver diminuída sua capacidade laborativa inclui pensão em valor correspondente “à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que sofreu”. Trata-se de reparação a mais ampla possível e deve, de regra, ser concedida em parcela única quando assim postulado. (BRASIL, 2017, não paginado).

O Direito Penal, por sua vez, protege os direitos fundamentais da honra, da imagem, bem como da privacidade das pessoas, de modo que, nessa esfera jurídica, o assédio moral pode ser enquadrado em alguma das previsões tipificadas no Código Penal brasileiro, quando a conduta ofender bens jurídicos tutelados por ele, conforme leciona Alkimin (2015, p. 107):

Nesse aspecto, a conduta assediante poderá ser enquadrada no tipo penal previsto para os ‘crimes contra a honra’ (difamação, CP art. 139 e injúria, art. 140), ou no crime de ‘periclitación da vida e da saúde’ (maus-tratos, CP, art. 136), ou, ainda, nos ‘crimes contra liberdade individual’ (constrangimento ilegal, art. 146 do CP), ensejando contra o autor do assédio sanção restritiva à liberdade, que independe da responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária.

Vê-se que, mesmo se tratando de uma conduta reprovável, não há no Direito Penal, expressamente tipificada, em sua letra de lei, uma punição e definição legal para esse fenômeno. Desse modo, até o momento, não há o que se falar em criminalização por assédio moral, já que não há ainda uma tipificação dessa prática no ordenamento jurídico.

Quanto ao Direito do Trabalho, podemos citar a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, resguardando as verbas de natureza rescisória, como se estivesse sido demitido sem motivação, conforme o art. 483 da CLT. Nesse sentido, pelo Princípio da Proteção, resguardado pela Consolidação das Leis do Trabalho, como segurança à parte mais frágil na relação jurídica, a rescisão do contrato de trabalho surge como forma de harmonizar a relação contratual, favorecendo o prestador de serviço.

Entretanto, a norma trabalhista deixa um pouco a desejar, uma vez que a CLT aborda vagamente a matéria do assédio moral, restringindo seus efeitos apenas à relação contratual e à continuidade desta, muito embora o Ministério do Trabalho tenha criado a NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que atua como medida preventiva de doenças e acidentes decorrentes do trabalho, na tentativa de assegurar a saúde dos trabalhadores, garantindo a sua segurança durante a jornada de trabalho.

Do ponto de vista previdenciário, Cassar (2018) ressalta que o trabalhador que, em decorrência dos infortúnios

de um ambiente de trabalho prejudicial à sua saúde, venha a sofrer perda da sua capacidade laborativa recorre à figura da estabilidade, garantia que o empregado tem de não ser dispensado, senão nas hipóteses previstas em lei ou pelo contrato de trabalho, infortúnios que podem ser nomeados de acordo as hipóteses de acidentes ou doenças ocupacionais, em doenças do trabalho ou de cunho profissional.

Com efeito, as doenças provocadas pelo o assédio moral entram na classificação das doenças acidentárias pelas quais o trabalhador terá direito ao auxílio-doença acidentário mediante comprovação do nexo de causalidade pela perícia médica, gerando estabilidade provisória, como traz o art. 18 da Lei nº 8.213/1991 ao afirmar que “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.” (BRASIL, [2019e], não paginado).

Nessa mesma direção, em conformidade com a matéria em questão, o entendimento da Súmula nº 378 editada pelo Tribunal Superior do Trabalho aponta para o fato de que esse mesmo tratamento é utilizado para as vítimas do assédio moral, caso se comprove que sua prática trouxe consequências à saúde do assediado. Isso se dá porque, uma vez que os prejuízos causados pelo dano sofrido não afetam apenas a vítima, sua vida social, profissional e familiar, como também as empresas, pois um dos primeiros sintomas é a queda na produtividade

(BRASIL, 2012). Sua devastação infelizmente não para por aí, afeta também o Estado, visto que, como doença do trabalho, onera a máquina pública com a utilização de recursos previdenciários durante a recuperação e o afastamento do trabalhador, tornando-se, assim, um problema de utilidade pública.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o exposto, o direito ao trabalho remunerado é uma garantia constitucional, contudo, devido ao ambiente de trabalho cada vez mais competitivo e até mesmo devido à crise econômica que se instalou no país provocando o medo do desemprego, compreende o cenário ideal para a prática do assédio moral, responsável por desestruturação nas relações contratuais de trabalho, expondo o trabalhador a doenças de ordem física e psíquica.

O assédio moral é uma prática insidiosa de violência psicológica, com potencial de destruição, cometida pelo empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho que atinge o trabalhador, conspirando contra sua saúde e dignidade psíquica. A vítima muitas vezes coagida não aguenta e é levada a pedir demissão. Não há dúvidas de que o trabalhador é a parte mais afetada por uma relação de trabalho inadequada, pois é ele quem deixa a sua saúde no trabalho, e pelo trabalho vende de certa forma um pedaço do seu tempo e da sua vida.

Em que pesem as doenças ocupacionais provocadas ou agravadas pela prática do assédio moral, de certa forma, o le-

gislador ainda deixou a desejar no sentido das penalidades, a exemplo, a reforma trabalhista e os honorários de sucumbência, o que fragiliza ainda mais a tentativa de pedido de socorro, em face da dificuldade comprobatória do dano. Sendo o trabalhador a parte hipossuficiente, nesse caso em específico, o ônus da prova sendo de sua total incumbência torna a situação ainda mais difícil de ser abordada. Muitas vezes, o dano causado à saúde do trabalhador deixa marcas permanentes, e a estipulação pecuniária não repara sequer as despesas médicas.

Falar do dano proveniente da prática de assédio moral não é abordar apenas a afetação do empregado. Essa prática degradante gera igualmente prejuízos para o empregador, como a queda na produtividade, o elevado índice de absenteísmo, a rotatividade de funcionários, bem como a dificuldade em encontrar mão de obra qualificada, sem contar a desvalorização da empresa no mercado de trabalho que fica com sua imagem comprometida, além das despesas geradas com processos trabalhistas. E as perdas não param por aí, a sociedade também perde, tendo em vista que o Estado acaba custeando parte do tratamento de saúde da vítima assediada, além das aposentadorias precoces que oneram ainda mais a previdência, o que não exclui a responsabilidade civil da empresa.

Por isso a compreensão dessa ameaça ocupacional requer um olhar mais atento, não obstante o tratamento jurídico e pericial, já que sua raiz se estabelece entre a objetividade do trabalho e a subjetividade em que o trabalhador é atingido. E é exatamente a subjetividade envolvida na questão que

obscurece a obtenção do nexo causal. Estudos apontam para necessidade de ampliação da perícia médica no sentido de ir além ao averiguar as causas que provocam ou agravam as consequências do assédio sofrido, apontando para o instituto da multicausalidade, como meio por hora mais eficaz no que cerne a elaboração de um lado mais preciso que possa garantir ao indivíduo proteção à sua integridade moral. É preciso considerar que cada ser humano é único e responde de individual forma às situações vividas.

Pelo exposto, necessário se faz que as empresas também invistam em políticas de prevenção e fiscalização dessa prática em suas estruturas organizacionais. Além disso, é relevante que o Brasil aprove projetos de lei já apresentados em resposta à sociedade para que tenhamos amparo legal mais eficaz, uma norma reguladora que tipifique e torne expressas no ordenamento jurídico punições mais severas à violência sofrida pelo trabalhador assediado. Desse modo, colaborará com a construção de um ambiente de trabalho mais salubre e com garantia à dignidade do ser humano, assim como com seu bem-estar físico e psíquico.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral a relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Prevenção do assédio no ambiente de trabalho e tema de palestra da presidente da Anamatra. 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/28693-prevencao-do-assedio-no-ambiente-de-trabalho-e-tema-de-palestra-da-presidente-da-anamatra>. Acesso em: 02 set. 2019.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As Consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BARRETO, Margarida. Maria Silveira. **Uma Jornada de humilhações**. 2000. 237 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/17175#preview-link0>. Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019a]. não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o código civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de processo civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019d]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

Brasília, DF: Presidência da República, [2019e].

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. Decreto Lei nº 3.048 de 6 de maio de 1999.

Aprova o regulamento da previdência social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019f].

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso: 15 dez. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher: lei Maria da Penha. Brasília, DF: Presidência da República, [2019f].

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso: 15 dez. 2019

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a consolidação das leis do trabalho - reforma trabalhista.

Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 15 mar. 2019.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.971/2001**. Altera dispositivos do Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - código penal. Brasília, DF, nº 11.668, ano 57, 2 abr. 2002. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD02ABR2002.pdf#page=70>. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. **Projeto de Lei nº PL 4.742/2001**. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Brasília, DF: Câmara Legislativa, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 1999. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso: 15 dez. 2019.

BRASIL. Câmara Legislativa. **Decreto nº 26.042, de 17 de dezembro de 1948**. Instrumento brasileiro de ratificação da constituição da Organização Mundial

de Saúde. Brasília, DF: Câmara Legislativa, 1948.
Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-26042-17-dezembro-1948-455751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (4. Turma) (9ª Região). **Recurso Ordinário 748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2**. Relator: NAPP, Luiz Celso, 13 de julho de 2009. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho, 18 ago. 2009. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509287864/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2636420145090002-pr>. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (2. Turma) (10. Região). **Recurso Ordinário nº 0001519-79.2014.5.10.0013**. Relator: Mario Macedo Fernandes Caron. Brasília, DF: Tribunal Regional do Trabalho, 03 fev. 2017. Disponível em: http://www.trt10.jus.br/consweb_gsa/inteiro_teor.php?numero=461122. Acesso em: 15 dez. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 378**. Estabilidade provisória: acidente do trabalho. Art. 118 da Lei Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012,

Brasília, DF: Tribunal Regional do Trabalho, 27 set. 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso: 15 dez. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. São Paulo: Método, 2018.

CHAPADEIRO, Bruno. O Assédio moral e o nexó causal com a saúde mental no trabalho: o estado da arte nas perícias judiciais. **Revista da RET - Rede de Estudos do Trabalho**, Ano 9, n. 17, 2015. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/AAA_RRET17.pdf. Acesso: 02 jun. 2019.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 8. ed. São Paulo. Atlas. 2009.

COELHO, Luiz Felipe Martins; VILARINHO, Daniel Cervantes Angulo. Assédio moral no trabalho: perseguição desnecessária. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, ano 5, n. 1257. 2015. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/4138/assedio-moral-trabalho-perseguiacao-desnecessaria>. Acesso em: Acesso: 02 jun. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução nº 1.488/98**. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Brasília, DF: Conselho Federal de Medicina, [2010]. Disponível em: http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm. Acesso em: 19 set. 2019.

DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. **Curso didático de direito civil**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

LARAZZI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Manual de direito previdenciário**. 14. ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2012.

LIMA, Amarildo Carlos de. **Aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: LTr, 2009.

MAIA, Márcio Barbosa. **Os Benefícios por incapacidade e das pessoas com deficiência em juízo e os direitos humanos em ação**. Colaboradores: Paulo Márcio Batista da Silva e Rebecca Rodrigues Seabra. São Paulo: Fontinelle Publicações, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto, **Assédio moral no emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/ organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio moral no trabalho**: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013

VILARINHO, Daniel Cervantes Ângulo; BARBOSA, Raquel Miranda (orgs.). **Direitos fundamentais e novos direitos**: regulamentação e judicialização de algumas demandas sociais. Goiânia: Espaço Acadêmico – PUC, 2015