



O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM RAZÃO DO CUMPRIMENTO DE METAS

NAKONECZNY, Carla Natalia¹
SILVA, Fernanda Meller²

RESUMO

O assédio moral nas relações de trabalho não é um assunto novo, ainda assim constitui uma das mais graves violências praticadas contra a dignidade humana na medida em que coloca em risco direitos fundamentais do trabalhador, tais como; o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, à honra e à dignidade, afetando de forma devastadora o estado psicológico do assediado.

Diante da amplitude das condutas que dão razão à concretização do assédio moral, faz-se necessário determinar quando ele se concretiza no cumprimento de metas, bem como quais suas principais características e consequências.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Metas. Relações de Trabalho.

THE MORAL HARASSMENT IN PROFESSIONAL RELATIONSHIPS DUE TO PERFORMANCE INDICATORS

ABSTRACT

The moral harassment in professional relationships isn't a newborn issue. Nevertheless it's still one of the most serious act of violence committed against human dignity to the extent that jeopardizes the professional's fundamental rights, such as the right to a healthy working environment, to honor and to dignity, impacting heavily the harassed individual's psycho-mental condition.

Facing the wide range of behaviors that leads to moral harassment, it becomes necessary to determine when it occurs during the pursuit for meeting performance requirements, as well as its main features and consequences.

KEYWORDS: Moral Harassment. Performance. Professional relationship.

1 INTRODUÇÃO

Ao contrário do que pode parecer, o assédio moral já existe desde os primórdios da civilização. O assédio moral é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, tendo seu início na escravidão, onde o escravo era apenas um bem de propriedade de seu senhor, ficando sujeito a todo tipo de humilhação, tanto física quanto psicológica (MARQUES JR., 2009).

Contudo, somente ao final do século passado o fenômeno começou a ser estudado e examinado com mais cuidado na seara trabalhista, se destacando em leis, doutrinas e jurisprudências pelo mundo, e aparecendo de forma mais significativa nos julgados trabalhistas no Brasil, passando a ser reconhecida então a sua existência e reparação. Devido a tal reconhecimento ser recente, o ordenamento jurídico caminha timidamente pelas trilhas do assunto (LIMA, 2009).

No Brasil, o assunto tornou-se mais conhecido quando a médica do trabalho Margarida Barreto no ano de 2000, defendeu a dissertação de mestrado pela PUC (Pontífice Universidade Católica), cujo tema é “Uma jornada de humilhações”.

A prática do assédio moral não possui uma legislação federal específica em vigor, contudo vários projetos foram apresentados, mas não aprovados; porém, existem projetos que se tornaram Leis no âmbito Estadual e Municipal, abrangendo somente os servidores públicos.

Nas relações de trabalho, o assédio moral caracteriza-se por meio de ações ou omissões que visem à exclusão do sujeito assediado, a “tortura psicológica” e o sofrimento. Tais atos podem ocorrer das mais variadas formas, tendo consequências que vão do campo moral ao campo indenizatório. Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir, humilhar, de formar insistente e repetitiva, até que o assediado tenha sua moral abalada (MARTINS, 2012).

Para tanto, são essenciais para a caracterização do assédio que sejam os atos repetitivos e prolongados no tempo, de modo que o conjunto destes atos comprometa a capacidade de trabalho do sujeito, em razão de tornarem as condições psicológicas no ambiente de trabalho árduas, o que vem a prejudicar de forma permanente ou temporária a saúde física e psíquica do assediado.

Diante disto, o assédio moral é um dos mais sérios problemas existentes nas relações de trabalho na sociedade atual, e é de grande importância, portanto, identificar as principais características e consequências do assédio, de modo a contribuir com a busca por soluções eficazes para o problema apresentado.

¹ Acadêmico (a) – Faculdade Assis Gurgacz. carlanako@gmail.com

² Docente orientador – Faculdade Assis Gurgacz Curso de Direito

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Marie-France Hirigoyen, psicóloga francesa, uma das precursoras em tratar de assédio moral, o define da seguinte forma:

“[...] 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”

Assédio é “insistência impertinente” (AMORA, 2011 p.62), insistência esta feita de uma pessoa para outra, de modo a abalar sua moral. É, ainda, uma conduta abusiva, repetitiva ou sistemática, que atenta à dignidade e ameaça o emprego, uma vez que degrada as condições de trabalho, altera a saúde física e psíquica do assediado, atenta contra seus direitos e sua moral, bem como pode comprometer o futuro profissional da vítima.

Perante entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, de acordo com o julgamento dado ao Recurso de Revista 20143/2003-014-09-00 de 26.09.2008, em que figura como Ministro Relator Carlos Alberto Reis de Paula, a caracterização do assédio se dá por atitudes perversas, que tenham objetivo de afastar o empregado de seu trabalho, bem como que provoquem ao indivíduo danos à sua dignidade, à sua personalidade e até mesmo à sua integridade física ou psíquica, colocando em risco seu emprego e degradando o ambiente de trabalho (TST, 2008).

Para a autora Alkimin (2005, *apud* Ramos; Galia, 2012 p.45), os elementos caracterizadores do assédio moral, são, basicamente, quatro, sendo eles: sujeito ativo (assediador) e sujeito passivo (vítima/assediado); conduta, e atos que atentem aos direitos de personalidade; reiteração e sistematização; consciência do agente.

O assédio moral possui algumas características, sendo que a principal, segundo Hirigoyen (2002, *apud* Ramos; Galia, 2012), é a exploração do medo dos trabalhadores diante do desemprego por meio de uso de ameaças de demissões. Tal característica tem relação forte com o tema abordado, uma vez que juntamente à exigência do cumprimento de metas, na grande maioria das vezes, está, a ameaça ao emprego. Além desta característica, é possível citar ainda a tendência em igualar os indivíduos e o estímulo à rivalidade entre os empregados.

A partir do que ensina Maria Aparecida Alkimin (2009), podemos citar como exemplos de condutas que caracterizam o assédio a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e recusa de comunicação, os atentados contra a dignidade do empregado, a violência verbal e ameaças de violência física, tratamento aos gritos, dentre outros.

Para saber se a conduta caracteriza ou não o assédio moral é necessário avaliar o caso concreto. Além de ser a conduta do assediador reprovável e ofensiva, é necessário que assim a visualize o assediado, ou seja, é indispensável que o empregado desaprove e não aceite a conduta, uma vez que quando ele entende a conduta como normal e não vê maldade alguma na situação, não há como caracterizar-se o assédio, para que haja tal caracterização é necessário que a vítima não visualize a situação como aceitável ou “normal”.

Muitos são os conceitos e características dados pela doutrina e jurisprudência ao assédio moral, porém, é preciso esclarecer quando está ou não a conduta do agente agressor amoldada a eles, dando razão ou não a configuração do assédio. E neste sentido dar-se-á destaque às condutas que caracterizam o assédio moral no cumprimento de metas.

2.2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Quanto aos tipos de assédio moral, observa-se que este pode ser classificado como *vertical*, *horizontal*, *que pode ser ascendente e descendente*.

Com relação ao assédio *vertical*, comenta Nascimento (2004, p.01):

Assim, o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se de consequências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas as suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sintam-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

Já em relação ao assédio *horizontal*, este consiste na ação discriminatória pelos colegas em mesma escala hierárquica, tendo origem na competição, preferência do chefe, racismo, inveja, motivos políticos e xenofobia, sendo que o ataque pode ser tanto individual como coletivo (GUEDES, 2003).

Afirmam os estudiosos que o assédio moral horizontal é muito comum nos casos em que dois empregados estão disputando um mesmo cargo ou ainda uma promoção.

Sobre o assédio *ascendente*, o assediado é o superior, e este não sabe para quem recorrer para se defender, vez que a justiça não leva a sério este tipo de queixa. Observa-se o que diz Hirigoyen (2002, p.114-15):

O assédio moral de um superior por um ou vários subordinados não é levado em consideração e, no entanto, pode ser do mesmo modo destrutivo. As vítimas, neste caso, não sabem para onde se dirigir para se defender – evidentemente não aos sindicatos – mas também não à Justiça, que não leva a sério este tipo de queixa.

Percebe-se a ocorrência do assédio moral ascendente nos casos em que, por exemplo, o subalterno se considere digno da função do chefe, ou ainda quando um grupo de funcionários quer prejudicar o novo chefe, visto que gostavam mais do chefe anterior e o julgavam mais tolerante ou capacitado que o atual (NASCIMENTO, 2004).

O assédio moral *descendente* é o mais comum. Trata-se do assédio praticado pelo superior em detrimento dos subalternos. Esse tipo de assédio provém do empregador (propriamente dito, ou qualquer superior hierárquico) e tem por objetivo, em regra, eliminar do ambiente de trabalho o empregado (ALKIMIN, 2009).

Por suas características, percebe-se ser o assédio moral em razão do cumprimento de metas, mais comum na modalidade vertical.

2.3 CAUSAS

O assédio moral não possui uma única e exclusiva causa, uma vez que surge dentro de um contexto social, econômico, cultural e psicológico, abarcando o ambiente de labor do agressor e da vítima. Sobre as causas do assédio moral, observa-se que este se origina de uma anomalia no exercício do poder nas relações de trabalho, com o intuito de instituir ao obreiro um ambiente hostil, desestruturando o trabalhador, que hostilizado, e assombrado com a possibilidade de perder o emprego, acaba por se tornar submisso e menos reivindicativo, o que culmina em agressão direta ao lado fisiológico e psicológico de grande parte dos trabalhadores no Brasil e no mundo (SALVADOR, 2002).

Com relação às causas do assédio moral no trabalho Guedes (2003, p. 89) alerta que:

[...] a violência psicológica no trabalho faz parte da natureza humana, mas experimentou um recrudescimento global nos últimos 20 anos. Dentre as causas sociais desse fenômeno destacam-se a nova organização do trabalho, especialmente a famosa receita da administração por estresse, que, entre nós, é exacerbada pela herança escravocrata. A falta de comunicação é corolário da primeira, pois num ambiente no qual impera o medo em lugar do respeito, as pessoas não são ouvidas e por isso mesmo não ousam dialogar. O ambiente dominado pelo silêncio autoritário é campo fértil para o abuso de poder e a manipulação perversa.

Assim, as deficiências na organização do trabalho, a precariedade do emprego, o ritmo avassalador da economia, a busca desmedida pela redução de custos e mais lucro, a busca pela conquista do mercado, o crescente índice de desemprego, a terceirização, a informalidade das relações trabalhistas, essas são as mais gritantes causas que contribuem para o surgimento do assédio moral no ambiente de trabalho.

2.4 CONSEQUÊNCIAS

Num contexto ético, as implicações decorrentes do assédio moral vem ganhando espaço no Brasil e no mundo, sendo estudado especialmente com relação a sua difusão no ambiente de trabalho. Sobre o assunto, especialmente sua implicação, comenta Salvador (2002, p.01):

Trata-se de um processo destruidor que pode levar a vítima a uma incapacidade até permanente e mesmo à morte: o chamado bullicídio. A agressão tende a desencadear ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva (hipervigilância) por ter a sensação de ameaça, surgindo, pois, sentimentos de fracasso, impotência e baixa auto-estima e humilhação, que é: "um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento".

Com ações negativas desse tipo, sofrem, os trabalhadores, uma injustificada agressão à dignidade humana, ficando o trabalhador (a) desestabilizado (a), ridicularizado (a), fragilizado (a) e estigmatizado (a) e, por fim, até mesmo responsabilizado pela queda da produtividade, como falta de qualidade do produto e ou mesmo serviço prestado.

Ainda que o assédio moral tenha sua ação ligada mais ao subjetivismo do indivíduo, as consequências podem ter efeitos psíquicos, fisiológicos para a vítima, gerando altos custos e prejuízos para a empresa e para o Estado.

O maior prejudicado com o a prática do assédio moral é a vítima, sendo que quando ele se dá no campo do trabalho gera graves consequências para a saúde física e mental do trabalhador.

Com relação aos efeitos físico-psíquicos comenta Guedes (2003, p.93-4):

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais freqüente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudoreação, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ansia, 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.

Dentre as consequências para a vítima poderão atingir em maior ou menor gravidade o assediado, dependendo da sua personalidade, alguns suportando as agressões por mais tempo, outros não.

Neste contexto comenta Salvador (2002, p. 01):

A consequência provocada por esse processo destruidor e aniquilador do sentimento de utilidade da pessoa humana não serve a ninguém no seio da sociedade. É nefasto à própria empresa que o praticou por seus prepostos, como nefasto é a toda a sociedade no geral, ficando onerada com os custos das despesas previdenciárias decorrentes das incapacidades geradas para o trabalho, pela perda, quer da produção da vítima, quer do próprio emprego que ocorre na maioria das vezes.

Os efeitos dessas agressões sofridas pelos trabalhadores no próprio ambiente de trabalho redundam nos já conhecidos distúrbios físicos e psíquicos duradouros e que desencadeiam o desenvolvimento de patologias múltiplas que podem até matá-lo no trabalho e ou levá-lo ao suicídio.

As consequências sobre a saúde são mais graves a longo prazo e dependem da vulnerabilidade da vítima e da intensidade da agressão (HIRIGOYEN, 2004).

Observa-se que a implicação básica do terrorismo psicológico consiste na afetação da saúde mental e física da vítima, mais frequentemente acometida de enfermidades como depressão e stress, culminando em alguns casos ao extremo de se cometer suicídio. E acrescenta Nascimento (2004, p. 01):

É justamente por ser uma forma sutil de degradação psicológica que, por muitas vezes, a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, pois a pessoa é envolvida em um contexto tal que é levada a pensar que é merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras. Ultrapassada esta fase de reconhecimento do assédio, mais acessível é a fase de comprovação do mesmo, pois, em grande parte, o processo é feito perante os demais colegas, com a exposição pública e reiterada das críticas e ofensas ao trabalho da pessoa, ainda que nem sempre de maneira escrita (como, por exemplo, afixação em mural de lista dos funcionários que não atingiram a meta mensal) e de declarada perseguição.

Quanto à esfera de abrangência emocional para o assediado, observa-se que o dano afeta inclusive a vida familiar e social da vítima, sobretudo a familiar, que funciona como válvula de escape para a o assediado, e este começa a passar por crise de existência, de relacionamento e igualmente crise econômica, visto que, sua fonte de realização social e pessoal que é o trabalho não lhe trás mais tais benefícios. Outrossim, o medo de ficar desempregado e os estragos já produzidos pela depressão que o assediado pode se encontrar, e que lhe soam como aniquilação pessoal, e inclusive, despertando neste a nascente de motivos que justificam para ele, até mesmo a vontade de matar o agressor (GUEDES, 2003).

As consequências para a vítima começam a ser vistas já no desenvolver do fenômeno, ainda durante a vigência do contrato de trabalho, pois devido à conduta do agressor surge o isolamento da vítima, seu sentimento de medo faz com que a mesma renuncie ao conflito, e no decorrer do processo surgem dúvidas sobre sua origem o que acaba debilitando sua saúde, resultando inclusive em estresse. Posteriormente, chega-se a consequência social devido o isolamento, e a vítima se torna uma pessoa fragilizada, sensível, irritada e em muitos casos até agressiva, havendo situações que os processos de assédio põem fim inclusive a casamentos (FERREIRA, 2004).

Ainda que a vítima possa suportar as maiores consequências do assédio moral, a empresa também sofre implicações resultantes do processo de assédio moral. Tem-se que a empresa arca em termos de custos, por que em nível de grupo há uma redução na habilidade produtiva e na eficiência do trabalhador assediado, há igualmente um número maior de críticas acentuadas aos empregadores, numero maior de faltas ao trabalho devido a doenças, qualquer

motivo se transforma em tempestade para polêmicas e discussões gerando grandes problemas, há sempre a busca do chamado bode expiatório, tudo para dissimular os reais problemas e os responsáveis por eles (GUEDES, 2003).

Na maioria dos casos o agressor ocupa um cargo bom na empresa, e nestas circunstâncias a empresa acaba por ser processada juntamente com o agressor, uma vez que sua responsabilidade é objetiva, ou seja, responde pelos atos praticados por seu preposto, uma vez que tinha o dever de fiscalizar e evitá-los.

Ressalta-se, porém, que os danos decorrentes do assédio moral no trabalho ultrapassam as vítimas e as empresas, refletindo também no Estado, que acaba pagando custos altos com relação à saúde pública por ter que arcar com aposentadorias precoces (GUEDES, 2003).

2.5 DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Visto as causas e consequências do assédio moral, fica evidente que este afeta diretamente a saúde do trabalhador, e tendo em vista que o direito à saúde e um ambiente de trabalho saudável é constitucional (artigo 7º, XXII, e artigo 196, ambos da Constituição Federal)³, este deve ser respeitado pelo empregador.

O meio ambiente saudável é essencial para garantir a dignidade da pessoa humana e seu desenvolvimento pessoal, sendo que a proteção do meio ambiente do trabalho se faz necessária para atingir o fim principal, à proteção à saúde e à vida do trabalhador.

Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2002, *apud* Alkimin, 2009) nos traz o seguinte conceito:

(...) a proteção do meio ambiente do trabalho na Constituição se faz presente de forma 'mediata' por conta do artigo 225 da CF, e que a tutela 'imediata' se faz presente por conta dos arts. 196 e seguintes (tutela da saúde, ver art. 200 de modo específico) somado ao art. 7º, que possui dispositivos relativos à tutela da saúde do meio ambiente do trabalho especificamente.

A saúde é um direito fundamental da pessoa humana, devendo o estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (artigo 2º, Lei n. 8.080/90⁴). Está incluída no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS) a saúde do trabalhador (art. 6º, I, c, da Lei n. 8.080/90⁵).

Para Alkimin (2009), o assédio moral é forma abusiva e antiética de degradar o ambiente de trabalho, afeta a saúde, a dignidade e autoestima do empregado, manifesta-se através de conduta comissiva ou omissiva, contudo o assediador disfarça a agressão psicológica de forma arguciosa, dissimulando a intenção maldosa.

Assim, não só é direito do trabalhador, como também dever do empregador, o ambiente de trabalho saudável, de modo que o assédio moral é, claramente, nocivo à tal direito.

2.6 DO ASSÉDIO MORAL NO CUMPRIMENTO DE METAS

Da leitura de jurisprudências pode obter-se exemplos concretos da caracterização do assédio no cumprimento de metas, tais como o pagamento de prendas, a exposição a situações constrangedoras, a pressão psicológica, o tratamento com expressões e adjetivos humilhantes e ofensivos, a ameaça de perda de emprego, a proibição de realizar atividades essenciais à saúde e à dignidade humana são algumas das condutas que caracterizam o assédio moral no cumprimento de metas.

Nesse sentido, encontramos os seguintes arestos, extraídos do sítio do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. 1. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CABIMENTO. 1. A produtividade do empregado está vinculada ao ambiente de trabalho saudável e à sua satisfação. 2. A construção de um ambiente de trabalho propício ao crescimento pessoal e profissional depende do modo de atuação do empregador na condução e direção da atividade econômica. 3. **Adoção de prendas e castigos como justificativa para aumento da produtividade implica violação do dever de respeito à dignidade da pessoa humana.** 4. **Tal procedimento**

³ Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

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; (Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

⁴ Art. 2º A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício. (Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm)

⁵ Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS): I - a execução de ações:(...) c) de saúde do trabalhador; (...) (Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm)

configura assédio moral e autoriza a reparação pelo dano sofrido. Recurso de revista conhecido e provido. (TST RR - 985/2006-025-03-00, Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: 22/05/2009)

(...)5. PRÁTICA DE SITUAÇÕES VEXATÓRIAS E HUMILHANTES COMO PRESSÃO PARA CUMPRIMENTO DE METAS. DANOS À ESFERA MORAL DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. **Conforme consignado pelo Regional, as práticas adotadas pela Reclamada consistiam em constrangimentos e humilhações a que era submetido o Reclamante, em reuniões diárias, juntamente com demais empregados vendedores, os quais, se não atingissem as metas estabelecidas pela empresa, eram expostos a pagamento de prendas, xingamentos com palavras de baixo calão, -corredor polonês-, entre outras práticas humilhantes.** O Regional desvelou, portanto, um quadro fático em que a Reclamada, em total abuso de seu poder diretivo, colocou o Reclamante em evidente situação vexatória e humilhante, o que resultou na agressão aos seu direito de personalidade, resultando na condenação referente à indenização por danos morais. O dano e o sofrimento psicológico vivenciados pelo Reclamante, nas circunstâncias relacionadas, é evidente, cuidando-se de verdadeiro dano decorrente do próprio fato (*in re ipsa*), sendo dispensável, no presente caso, a comprovação de sua extensão. Registre-se, ainda, que essa conduta não se sustenta diante dos limites da atuação empresarial contidos nos princípios fundamentais expressos na CF, moldados pelos ideais do Estado Democrático de Direito, no tocante à inarredável necessidade de efetivação e tutela da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (arts. 1º, III e IV e 170). Precedentes desta Corte em face de tais práticas pela Reclamada, ora recorrente. Recurso de revista não conhecido, no particular. 6. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. Os honorários advocatícios, arbitrados nos termos do art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060, de 05.02.1950, devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários. Exegese da OJ 348/SBDI-1/TST. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. (Processo: RR-55900-23.2005.5.04.0012 Data de Julgamento: 09/11/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/11/2011.)

Quando configurado o assédio moral, fica clara a violação dos direitos de personalidade do sujeito, direitos estes que dizem respeito a atributos que individualizam e definem a pessoa humana. Trata-se o assédio moral de uma conduta ilícita, que pode ocorrer por ação ou omissão, por dolo ou culpa, causando humilhação e constrangimento ao trabalhador.

Alexandre Agra Belmonte (2004, *apud* Ramos; Galia, 2012) define que honra é “o conjunto de qualidades que, socialmente consideradas, caracterizam uma pessoa”. A doutrina e a jurisprudência distinguem a honra em subjetiva e objetiva, dizendo esta respeito à ideia que os outros fazem do sujeito e aquela ao sentimento de dignidade ou decoro que cada pessoa possui a respeito de si própria. Na seara trabalhista, quando o empregador age de forma a atentar contra a reputação, credibilidade ou valor do empregado, o bom nome de que o trabalhador desfruta no meio social, atingindo sua honra.

O mesmo doutrinador nos esclarece que é através da imagem que a pessoa exterioriza sua personalidade, ressaltando que dividida esta imagem em imagem-retrato (representação física) e imagem-atributo (conjunto de caracteres ou qualidades cultivadas pela pessoa), de modo que na seara trabalhista, mais especificamente no caso do assédio moral no cumprimento de metas, quando o empregador ou seu preposto cria metas inatingíveis com o pressuposto de aumentar a produtividade, passando a humilhar e perseguir o empregado que não as atinge, atribuindo-lhe adjetivos como irresponsável, fracassado, entre outros, ocasiona danos à sua personalidade e integridade psíquica.

O superior, ao exercer o poder diretivo, deve respeitar a dignidade e a honra do trabalhador, respeitando os limites da licitude, de modo que tal exercício encontra-se limitado pela Constituição Federal, sendo vedado o tratamento abusivo imposto aos empregados.

Nesse sentido tem-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região:

TRT-PR-15-02-2013 ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS. A cobrança de metas, a exigência de cumprimento de prazos e a manifestação do poder diretivo por meio de ordens são ínsitas a qualquer atividade econômica e seu exercício, enquanto respeita os limites da licitude, não necessita sofrer ingerência estatal. Porém, tal exercício encontra limites postos na Constituição Federal, como a dignidade e a honra do trabalhador, assegurada pelos preceitos expostos no artigo 1º, III, e 5º, V e X, da CF, o que implica vedação de tratamento abusivo dirigido aos empregados, como cobrança de metas de difícil cumprimento, atitudes desrespeitosas, ou, ainda, ameaças de dispensa, como verificado no caso em análise. Recurso ordinário da reclamada a que se dá parcial provimento, para reduzir a indenização por danos morais para o importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). (TRT-PR-27326-2011-004-09-00-1-ACO-03467-2013 - 4A. TURMA. Min. Rel. CÁSSIO COLOMBO FILHO. Publicado no DEJT em 15-02-2013)

Segundo João Luis Vieira Teixeira (2009), as instituições financeiras e, principalmente os grandes bancos (públicos e privados) talvez sejam as empresas que mais enfrentam a questão do assédio moral, principalmente no cumprimento de metas, perante a Justiça do Trabalho.

Para o autor, no mundo moderno, globalizado, cada vez mais competitivo, é compreensível a cobrança de metas de venda ou produtividade, sendo que por várias vezes tal imposição se dá acobertada pela promessa de comissão pelos produtos vendidos, promessas nem sempre cumpridas. É preciso atentar-se, porém, aos limites de tal cobrança.

Neste sentido, observa-se a seguinte jurisprudência do TST, em que figura como reclamada uma instituição bancária:

ASSÉDIO MORAL- COBRANÇA DE METAS - AMEAÇA DE DEMISSÃO E USO DE EXPRESSÕES VERBAIS AGRESSIVAS E DEPRECIATIVAS - EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER DIRETIVO - CONDUTA OFENSIVA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR – DANO MORAL - INDENIZAÇÃO. Foi externado por meio dos depoimentos das testemunhas que as metas eram cobradas por meio de ameaças - diretas ou veladas - de demissão ou transferência para locais distantes, havendo referência a uso de expressões grosseiras e de comparações depreciativas quando dessas cobranças. **Mesmo que não tenha ficado demonstrado robustamente que as metas eram inalcançáveis, tal dado não se afigura relevante para a solução da controvérsia. É que, ainda que tenha estabelecido metas razoáveis, não é dado ao empregador cobrá-las de forma arbitrária, por meio de ameaças que instaurem no ambiente de trabalho um clima de pressão psicológica, medo e tensão incompatíveis com a saúde mental dos trabalhadores.** A administração dos trabalhadores por meio do estresse, típica do modelo toyotista de produção, tem gerado, como comprovam estudos científicos respaldados, o sofrimento e o adoecimento psíquico dos trabalhadores, que têm sua autoestima e sua autoconfiança abaladas pelo enfrentamento diário da possibilidade de ser enquadrado como "vencedor" ou "perdedor" a partir do alcance ou não dos parâmetros definidos pela gerência. O aprofundamento do sentimento de demérito, incompetência e insegurança que a ameaça de vinculação do trabalhador ao grupo dos "perdedores" acarreta vem ocasionando patologias como depressão, síndrome do pânico, alcoolismo, síndrome de *burn out*, e, em casos extremos, até mesmo suicídios, com relatos os estudos empreendidos pelo psiquiatra francês Christophe Dejours (DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2006). De forma atenta a esse contexto social problemático, cumpre ao Poder Judiciário firmar que exorbita os poderes de direção do empregador a adoção de medidas de constrangimento e fragilização psíquica dos trabalhadores, por meio da ameaça de sua permanência do emprego e da intolerância intransigente às eventuais dificuldades encontradas por cada indivíduo no atendimento das expectativas empresariais. Nesse contexto, a figura do assédio moral, definida como a conduta abusiva, no âmbito das relações de trabalho, cuja reiteração ou sistematização atente contra a integridade moral, psíquica ou física do trabalhador, ou grupo de trabalhadores, que implique a degradação do ambiente de trabalho, se fez presente, ensejando o direito do trabalhador à reparação correspondente. Presentes os requisitos da responsabilidade civil - conduta ilícita, nexo de causalidade, culpa e dano, aqui caracterizado *in re ipsa*, emerge para a reclamada o dever de indenizar. (TST-RR-215400-03.2009.5.15.0070)

Quando o empregado não atinge as metas, não pode o empregador, como forma de castigo, submeter o empregado a condições de trabalho que atentam ao ambiente de trabalho saudável, tais como subir escadas, trabalhar em pé, proibir de ir ao banheiro, beber água e almoçar, visto que tais atos afrontam claramente os direitos do sujeito. Ao prejudicar o meio ambiente de trabalho, atentar contra a saúde e à dignidade da pessoa humana como meio de punição pelo não alcance das metas, está caracterizado o assédio moral. E neste sentido destaca-se o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. ATENTO BRASIL. DANO MORAL. VIOLAÇÃO DO ART. 927 DO CÓDIGO CIVIL. No enquadramento jurídico dos fatos registrados, a Corte Regional concluiu em total dissonância com o apurado na instrução, reveladora de que a empregada era tratada com palavras de baixo calão e não atingindo metas, era obrigada a subir escadas, trabalhar em pé e, ainda, proibida de ir ao banheiro, beber água e almoçar. Tal proceder do superior hierárquico revela práticas abusivas no comando do grupo de trabalhadores, verdadeiro "psicoterror", com vista à intimidação do empregado, atitude moralmente condenável e flagrantemente ilícita. Dano moral caracterizado ensejador da indenização postulada, o que torna viável o conhecimento do recurso de revista por violação do art. 927 do Código Civil. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (Processo: RR-60700-48.2005.5.03.0004 Data de Julgamento: 29/10/2008, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/11/2008.)

Segundo Teixeira (2009), ao analisar petições iniciais, percebeu que a maioria das referências é feita em relação a metas inatingíveis, cobranças excessivas, humilhações a quem não atinge metas, ameaça de dispensa, críticas em público e perante outros trabalhadores. Vale lembrar que a cobrança de metas é aceitável, porém até certo ponto, sendo necessário saber diferenciar a cobrança aceitável e a cobrança excessiva. Metas inatingíveis e absurdas devem ser analisadas em cada caso concreto. O que é impossível para um pode não ser para outro.

É importante frisar que a existência de metas por si só não caracteriza o assédio, assim como o simples sentimento de dano ou abalo, sem o atinente nexo de ação/omissão da empresa não pode em momento algum ser a pilastra de sustentação de uma condenação por assédio moral (TEIXEIRA, 2009 p.60).

Inclusive, este tem sido o entendimento do TST, vejamos:

(...)C) RECURSO DE REVISTA DO BANCO DO BRASIL S.A. METAS. COBRANÇA. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. Do contexto relatado pelo acórdão de origem não se verifica a ocorrência de nenhuma situação objetiva que demonstre a ocorrência de constrangimento pessoal, da qual se pudesse extrair a hipótese de abalo dos valores inerentes à honra do reclamante. A simples cobrança de resultado não demonstrou tratamento humilhante, nem exposição constrangedora diante dos colegas de trabalho. Não se extrai da decisão recorrida a extrapolção dos limites normais aceitáveis. Recurso de revista conhecido e provido. (Autos de Recurso de Revista com Agravo nºTST-ARR-17100-43.2008.5.05.0027, em que é Agravantes e

Recorridas TÂNIA TEIXEIRA SOUSA e CAIXA DE PREVIDÊNCIA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL - PREVI e Agravado e Recorrente BANCO DO BRASIL S.A.)

Segundo o autor, outro ramo em que há grande reclamação de assédio moral no cumprimento de metas são as empresas de telemarketing, sendo que nestas ações é lugar-comum a alusão a metas absurdas, rigor excessivo na cobrança e humilhação daqueles que não atingem as metas estipuladas.

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2005, *apud* Ramos; Galia, 2012 p.45), fica evidente o assédio quando o empregador, com a intenção de instigar a competitividade perversa entre colegas de trabalho, dá razão a práticas individualistas pelos “competidores”, interferindo na organização do trabalho, causando prejuízos ao bom coleguismo e relacionamento que devem existir entre trabalhadores, cooperadores do sistema produtivo.

2.7 “SOLUÇÕES”

“Melhor prevenir que remediar”, já dizia o ditado. Entende-se então que prevenir o assédio é a mais eficaz maneira de defesa, uma vez que o problema está focalizado nas condições de trabalho, que proporcionam aos agressores possibilidade para atuar.

Percebe-se ser mais comum atualmente que os assediados busquem seus direitos e apresentem seus casos para a Justiça. Para evitar as consequências para o trabalhador, a prevenção eficaz deverá ser voltada para os fatores pessoais, administrativos e outros contextos que favorecem a ocorrência de assédio, agindo sobre o conjunto e não isoladamente. Devendo, com isso, a prevenção versar sobre uma política geral de prevenção de riscos profissionais (HIRIGOYEN, 2002).

A respeito da prevenção do assédio moral, comenta Fernanda Albi da Silva (2004, p. 01):

Deve haver um processo de conscientização por parte das empresas, pois apesar dos trabalhadores serem os principais atingidos, de forma direta, elas acabam indiretamente perdendo, tanto nos custos tangíveis, como eficiência, aumento de acidentes e doenças no trabalho, como nos intangíveis, que vão desde a sua reputação até as suas relações com a sociedade. Necessária se faz, assim, a tomada de atitudes efetivas, com base em leis já existentes e na ação solidária, para que haja uma conscientização coletiva de que o assédio moral não é um mal que se dá apenas com o outro, pois a sua grande vítima, é a própria sociedade.

Os atos destinados à prevenção devem partir tanto de empregados quanto de empregadores, de modo que destaca-se que ideal é que parta inicialmente da vítima, a qual deve reagir o quanto antes, procurando, por exemplo, evitar conversas com o agressor ou fazê-las mediante a presença de mais uma pessoa, denunciar o ocorrido, buscar apoio de familiares e amigos, resistir ao máximo à violência. Tais atitudes visam evitar as consequências que o assédio moral pode causar à vítima. (MARQUES JR., 2009).

Acerca da prevenção, ensina Marquer Jr. (2009, p.39):

“As CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), que são sempre instaladas no âmbito das empresas, dentre outras atribuições, detêm um papel fundamental na elaboração de práticas coercitivas do assédio moral, pois podem promover cursos ou palestras alertando os empregados acerca dessa prática.”

Marques Jr, (2009) sugere que, a fim de evitar o assédio moral, medidas que visem desestimular a competitividade entre os colegas de trabalho sejam tomadas, bem como indica como também meio de busca à evitar o assédio, sistemas de ouvidoria ou denúncias implantados pela empresa (meio já adotado por várias empregadoras) além mencionar como tentativa que pode ser eficaz, o oferecimento de esclarecimentos sobre o assédio moral.

Para Teixeira (2009), é viável, e mais aconselhável, que a empresa dispense o assediador, de modo a demonstrar que não pactua com o assédio, bem como evitar ter que arcar futuramente, com indenizações decorrentes do fato.

Lima Filho (2009), elenca como sendo três as espécies de prevenção que devem ser adotadas, quais sejam: prevenção primária (nessa fase, busca-se eliminar os fatores ou causas que produzem o assédio); secundária (aqui almeja-se detectar quais as condutas que possuem aptidão de produzir o assédio moral, bem como quais evidenciem que o dever geral de segurança não tenha sido eficaz); terciária (nesta fase, tendo falhado as duas espécies de prevenção anterior, objetiva-se a reabilitação ou a reparação dos trabalhadores que tenham sido vítimas do assédio).

Se faz necessário, portanto, zelar pelo ambiente de trabalho, de modo que tal dever é da empresa, vigorando os princípios da prevenção e precaução, o que faz com que deva a empregadora adiantar-se ao problema, evitando-o. A busca pelo lucro não pode interferir na saúde do ambiente de trabalho.

Nesse sentido, veja-se a seguinte jurisprudência:

TRT-PR-10-12-2012 ASSÉDIO MORAL. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. PRINCÍPIOS DA PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO. Em se tratando de meio ambiente de trabalho, vigora o princípio da prevenção e precaução, exigindo-se da empresa uma postura de escolha adequada dos empregados que ocuparão cargos de gerência em suas agências bancárias, de modo a evitar condutas que, buscando apenas o lucro da instituição, possam denegrir a saúde e higidez do local de trabalho. É dever do empregador zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização. (TRT-PR-10117-2011-663-09-00-5-ACO-57781-2012 - 4A. TURMA Min. Rel LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DEJT em 10-12-2012)

Cabe salientar, que, atualmente as empresas não podem alegar o desconhecimento do problema, portanto, os seus dirigentes devem empreender esforços no sentido de colocar em prática um programa de prevenção em todos os escalões da empresa para combater o assédio, seja ele vertical ou horizontal, ascendente ou descendente (HERIGOYEN, 2002).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cumprido ressaltar, que o assédio moral é antes de tudo uma agressão à dignidade moral do trabalhador, podendo não afetar apenas o direito fundamental ao trabalho, mas também a outros direitos fundamentais como a saúde, a privacidade, a liberdade de expressão, a imagem, a honra, o direito de livre locomoção e a não discriminação.

O problema se apresenta de forma mascarada, sendo de difícil diagnóstico, todavia, não é possível fingir que não existe. No entanto, as consequências posteriores são visíveis, e se não enfrentadas podem levar a debilidade da saúde de muitos trabalhadores, prejudicando o rendimento no trabalho, e, conseqüentemente, causando sérias implicações à sociedade.

As autoridades judiciárias brasileiras vêm focalizando com maior atenção ao problema do assédio moral, que mesmo não sendo uma situação moderna, tem se tornado uma prática muito comum, devido aos avanços tecnológicos e as novas condições de trabalho.

O assédio moral extrapola o poder da administração e se manifesta na forma de tirania nas relações de trabalho, e nos dias atuais atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro.

Para aumentar a produtividade e lucratividade reduzindo os custos operacionais, maximizando as tarefas para atingir padrões e certificações internacionais, os trabalhadores cada vez mais, convivem com um ambiente disputado e tenso, de modo que a prática do assédio moral no cumprimento de metas, se faz cada vez mais comum.

No entanto, a exigência da realização de um excelente trabalho ou um determinado comportamento profissional, bem como a imposição de metas aceitáveis e atingíveis, não deve ser visto como assédio moral, quando a conduta do empregador encontra-se somente dentro das prerrogativas de seu poder disciplinar e diretivo, sem ultrapassar o limite psicológico e moral do trabalhador.

A jurisprudência, por sua vez, já foi escassa quanto ao assunto, realidade que vem mudando, de modo que hoje, muito se pode encontrar sobre o assunto nos bancos jurisprudenciais dos tribunais, ainda que os trabalhadores, em sua maioria, desconheçam o tema e, além disso, haja a dificuldade de produção de provas (que ainda é incumbência da vítima).

As decisões já proferidas sobre assédio moral no cumprimento de metas indicam que os tribunais orientam-se no sentido de punir com rigor a prática abusiva, inclusive concedendo indenizações vultuosas.

Enfim, conclui-se que o assédio moral ainda que não punido por lei específica, deve ser observado e estudado com maior atenção, sobretudo com relação a sua ocorrência na exigência de cumprimento de metas, pois, produz graves consequências para o empregado, atingindo indiretamente o empregador, e inclusive ao próprio Estado. Uma vez concretizado o assédio moral, assiste ao trabalhador o direito de pleitear indenização junto a Justiça do Trabalho, ainda que se fazendo uso de analogia para legitimar tal pedido.

Salienta-se que o assédio moral caracteriza-se principalmente pela assiduidade e a intencionalidade do comportamento, e não pode ser entendido como uma prática avulsa ou esporádica no ambiente de trabalho. É tido como um inimigo invisível, por isso, deve ser combatido e penalizado.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª Ed. (ano 2008), 1ª reimpr./Curitiba: Juruá, 2009.

AMORA, A. S. **Minidicionário Soares Amora da língua portuguesa**. 19ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.



BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais n^{os} 1/92 a 67/2010, pelo Decreto n^o 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão n^{os} 1 a 6/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho, 9^a Região 3^a T., TRT-PR-10117-2011-663-09-00-5-ACO-57781-2012 - 4A. Turma, União (PGF) Maria Izabel Otaviano versus Banco Do Brasil S.A, Min. Rel. Luiz Celso Napp, Data de Publicação: 10.12.2012. Disponível em:<
http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=5239762&procR=AAAS5SACYAALvviAAJ&ctl=21551> Acesso: 25 de janeiro de 2012

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 9^a Região. TRT-PR-27326-2011-004-09-00-1-ACO-03467-2013 - 4A. TURMA, A Angeloni & Cia Ltda versus Allan Patrick Russi., Min. Relator. Cássio Colombo Filho, Data de Publicação: DEJT em 15-02-2013 Disponível em:
<http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=5293245&procR=AAAS5SACYAALvxjAAA&ctl=28861> Acesso: 20 de março de 2013

_____. Tribunal Superior do Trabalho, 3^a T., RR - 985/2006-025-03-00, União (PGF) versus Companhia de bebidas das Américas – AMBEV e Cláudio Márcio de Souza Furtado, Min. Rel. Alberto Luiz Bresciani Fontan Pereira, Data de Publicação: 22/05/2009. Disponível em:<
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2098500-13.2006.5.03.0025&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAiBQAFA&dataPublicacao=22/05/2009&query=>> Acesso: 25 de novembro de 2012

_____. Tribunal Superior do Trabalho, 3^a T., RR -20143/2003-014-09-00, URBS – Urbanização de Curitiba S.A. versus Aparecido Massaranduba de Almeida, Min. Rel. Carlos Alberto Reis de Paula – 26.09.2008. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%202014300-12.2003.5.09.0014&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAoGiAAE&dataPublicacao=26/09/2008&query=>> Acesso: 15 de novembro de 2012

_____. Tribunal Superior do Trabalho, 4^a turma, RR-215400-03.2009.5.15.0070, Julio César Alves versus Banco Santander (Brasil) S.A. e União (PGF), Min. Rel. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Publicação: DEJT 26/10/2012. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20215400-03.2009.5.15.0070&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAKPQAAO&dataPublicacao=26/10/2012&query=>> Acesso: 01 de novembro de 2012

_____. Tribunal Superior do Trabalho, 6^a T., RR-55900-23.2005.5.04.0012, Companhia de bebidas das Américas – AMBEV versus Daniel Agliardi da Silva, Min. Rel. Mauricio Godinho Delgado, Data de Publicação: DEJT 18/11/2011. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2055900-23.2005.5.04.0012&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAADdXAAO&dataPublicacao=18/11/2011&query=>> Acesso: 10 de setembro de 2012

_____. Tribunal Superior do Trabalho, 6^a T., RR-60700-48.2005.5.03.0004, União de Bancos Brasileiros S.A. versus Veridiana Ferreira Leonardo Rocha e Atento Brasil S.A., Min. Rel. Horácio Raymundo de Senna, Data de Publicação: DEJT 07/11/2008. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2060700-48.2005.5.03.0004&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAoXhAAA&dataPublicacao=07/11/2008&query=>> Acesso: 05 de outubro de 2012

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 8^a T., ARR-17100-43.2008.5.05.0027, Tânia Teixeira Sousa e Caixa De Previdência Dos Funcionários Do Banco Do Brasil - PREVI versus Banco Do Brasil S.A, Min. Rel. Dora Maria da Costa, Data de Publicação: DEJT 26/10/2012 Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%2017100->



43.2008.5.05.0027&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAKikAAD&data Publicacao=26/10/2012&query=>
Acesso: 01 de novembro de 2012

FERREIRA, H. D. B.. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas – SP: Russell, 2004, p. 50-51.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico**. São paulo: Ltr, 2003.

HIRIGOYEN, **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LIMA, A. C. **A aferição do assédio moral nas relações de trabalho : desafios e possibilidades**. São Paulo : LTr, 2009.

LIMA FILHO, F. C. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo : LTr, 2009.

MARQUES JR., F. A. **Assédio moral no ambiente de trabalho : questões sócio-jurídicas**. São Paulo : LTr, 2009.

MARTINS, S. P. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, S. A. C. M. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5433>>. Acesso em: 8 set. 2012.

RAMOS, L. L. G.; GALIA, R. W. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SALVADOR, L. **Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte**. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 59, 1 out. 2002 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/3326>>. Acesso em: 8 set. 2012.

SANTOS, E. R. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, F. A. **Assédio moral: evolução, desenvolvimento e prevenção**. DireitoNet, São Paulo, 09 jun. 2004. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/x/15/92/1592/>>. Acesso em: 11 set. 2012.

TEIXEIRA, J. L. V. **O assédio moral no trabalho : conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo : LTr, 2009.