



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - DCJ
CURSO DE DIREITO

Thatyane Tavares de Moura Nóbrega

Assédio moral no ambiente de trabalho dos profissionais de enfermagem

Junho, 2022
Santa Rita – PB

Thatyane Tavares de Moura Nóbrega

Assédio moral no ambiente de trabalho dos profissionais de enfermagem

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Direito do
Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba,
como exigência para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de
Moura

Junho, 2022
Santa Rita – PB

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

N754a Nóbrega, Thatyane Tavares de Moura.
Assédio moral no ambiente de trabalho dos
profissionais de enfermagem / Thatyane Tavares de Moura
Nóbrega. - João Pessoa, 2022.
54 f.

Orientação: Paulo Moura.
Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Assédio Moral. Profissionais de Enfermagem. 2.
Violência no trabalho. I. Moura, Paulo. II. Título.

UFPB/BSDCJ

CDU 34

Thatyane Tavares de Moura Nóbrega

Assédio moral no ambiente de trabalho dos profissionais de enfermagem

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Direito do
Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba,
como exigência para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Data da aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

(Orientador)

Profa. Ms. Adriana dos Santos Ormond

(Examinadora Externa)

Prof. Dr. Clovis Marinho de Barros Falcão

(Examinadora)

Junho, 2022
Santa Rita – PB

Dedico este trabalho a todas as pessoas que participaram da minha jornada acadêmica, incentivando neste árduo caminho, para persistir na conclusão do meu sonho, em especial a minha mãe Macélia Tavares de Moura e a minha avó Célia Maria Tavares por serem minha base e meu refúgio.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me guiado em todos os caminhos percorridos em minha vida, por ter revigorado minhas forças nos momentos de desânimo e angústias, por ter misericórdia de mim em momentos que estava com a fé enfraquecida e querendo desistir, mas Deus em sua infinita graça nunca desistiu de mim e me deu ânimo e coragem necessária para persistir e, tudo que tenho e que sou hoje é dEle e por ELE.

A minha família que é meu alicerce, que sempre me apoiou e incentivou e, em especial a minha e a avó, que são minha inspiração de vida, que abdicaram dos seus próprios sonhos para subsidiar meus estudos, que me criaram sozinhas fazendo o papel de mãe e pai, sem formação acadêmica, mas com o amor tão incondicional que trabalharam dia e noite para que nada me faltasse, e que eu pudesse focar apenas nos meus estudos para ter um futuro de prosperidade, sem vocês eu não existiria e sem o amor de vocês eu nada seria.

Em especial a minha melhor amiga Cleidyane Medeiros, que a considero como irmã, que partilhou a vida acadêmica comigo, que sempre esteve ao meu lado, incentivando, ouvindo minhas lamentações e ajudando em todos os âmbitos da minha vida, que mesmo distante sempre se faz presente, que sempre me ergueu e me fez acreditar no meu potencial.

Ao Doutor Clóvis Marinho de Barros Falcão seu senso de justiça e defesa da verdade foram imprescindíveis para que eu conseguisse concluir meu curso em tempo hábil, devidos a dificuldades burocráticas que tive que enfrentar.

Ao meu orientador Doutor Paulo Vieira de Moura, que fui sua aluna durante a graduação e, por ter tido a honra de tê-lo como meu orientador na elaboração deste trabalho, guiando meus passos, com sua gentileza e bondade, sempre atencioso e prestativo, corrigindo meus erros e incentivando a buscar mais conhecimentos, com estímulo e dedicação.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo buscar analisar o assédio moral vivenciado por profissionais de enfermagem em seu ambiente de trabalho sob a ótica da legislação trabalhista brasileira. Assédio moral é tema recorrente entre os profissionais da enfermagem, episódio que provoca humilhação e vergonha à vítima. Os estudos analisados e que subsidiaram este trabalho dizem respeito aos profissionais de enfermagem, principal alvo da violência no trabalho na área da saúde. Da literatura utilizada destacam-se diversas categorias de violência e suas repercussões, bem como consequências apresentadas pela vítima como estresse, desânimo, doenças psicossomáticas e a baixa autoestima. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, documental, de revisão bibliográfica da literatura. Não obstante os estudos nessa área, faz-se necessário aprofundamento por intermédio de novos estudos e a ampliação do seu debate, sobretudo no meio acadêmico.

Palavras-chave: Assédio Moral. Profissionais de Enfermagem. Violência no trabalho.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	8
2. ASSÉDIO MORAL	11
2.1 NOÇÕES	11
2.2 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL	14
2.3 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS	16
3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM	22
3.1 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO	25
3.2 ASSÉDIO MORAL À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	35
CONSIDERAÇÃO FINAIS	47
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no local de trabalho é um problema social causado pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, irritantes e repetitivas em diversos ambientes. É uma forma de violência que atinge funcionários de todas as classes sociais, raças, níveis de escolaridade; e pode estar relacionado ao poder, direitos e governança dentro da própria organização.

Historicamente, esse problema existe desde o início das relações humanas e, apesar de sua importância, ainda é pouco conhecido e discutido no ambiente de trabalho. Sendo assim, é uma violência psicológica que tem como objetivo desestabilizar a vítima no ambiente de trabalho e pode ser contextualizado como uma conduta abusiva e intencional que visa humilhar, constranger e desqualificar o indivíduo, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades laborais, prejudicando as suas condições de trabalho, bem como, a sua saúde física e mental.

Segundo Marie France Hirigoyen (2008, p. 65), o assédio moral é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamento, 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”.

Os profissionais que atuam na área da enfermagem estão em posição de extrema vulnerabilidade, às agressões se dão a esses profissionais seja pelo público externo ou por colegas de trabalho, no dia a dia, principalmente por estarem na comissão de frente do atendimento ao público, atrelada com o alto nível de responsabilidade e pressão psicológica devido à função que exercem, assim, tornam-se mais suscetíveis ao risco de exposição a esse tipo de violência como se depreende de estudos nessa área.

Com tal embasamento, no primeiro momento o trabalho aborda-se o conceito de assédio moral, tipos de assédio moral no ambiente de trabalho e, após os contextos explicados, citam-se os dispositivos legais que versam sobre o tema. Em um segundo momento discute-se as causas do assédio moral suportadas por pelos profissionais de enfermagem em seu ambiente laboral, bem como, suas características, e as possíveis consequências para a saúde mental da vítima. Ao

final, são enfatizadas formas de colaborar na prevenção desse tipo de violência, bem como, incentivar a denúncia.

Para tanto, o método científico de abordagem escolhido foi uma revisão bibliográfica da literatura, que de acordo com Álvaro Atallah (2005) tem por objetivo apresentar e debater sobre um determinado tema, por meio da observação de pesquisas já publicadas, tornando-se uma importante ferramenta de educação durável, para assim proporcionar ao leitor conhecimento atualizado sobre o assunto tratado. A questão norteadora do estudo foi: “Como a legislação trabalhista disciplina o assédio moral na relação de trabalho vivenciados por profissionais da área de enfermagem?”

Com o objetivo proposto de responder a questão principal, foi realizada busca na base de dados *Scientific Eletronic Library Online (Scielo)*, *google acadêmico* e periódicos Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), utilizando os seguintes descritores em ciências da saúde: equipe de enfermagem; violência; assédio moral e leitura de *ebooks*, dissertações e artigos entre outras publicações encontradas. Desse modo, foram avaliadas e selecionadas as publicações de importância para o estudo, correspondendo aos seguintes critérios de inclusão: textos na forma de artigo, teses ou dissertações disponíveis entre 2007 a 2017 e os critérios de exclusão: estudos não disponibilizados gratuitamente na íntegra.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental. Para Antonio Carlos Gil (2000, p. 44) “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”, foram utilizados para o presente trabalho acadêmico várias obras e artigos científicos. Além desse material, recorreu-se aos textos normativos e jurisprudenciais, configurando o seu caráter documental: “a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa.” (GIL, 2000, p. 45)

Em seu processo de execução, este trabalho tem como foco a compreensão do fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho dos profissionais de enfermagem.

O presente trabalho encontra-se estruturado em uma sequência de cinco capítulos, sendo este, o capítulo I e introdutório, no qual apresenta o tema e o

problema de pesquisa, informa o objetivo geral e os específicos do trabalho, além de apresentar a justificativa, os aspectos metodológicos e a estrutura do trabalho.

Em seguida, no capítulo II é apresentado o referencial teórico no qual trata de abordar o conceito do assédio moral, divididos em tópicos como: noções, tipos de assédio moral e elementos constitutivos.

O capítulo III por sua vez, trata-se do tema principal da pesquisa, assédio moral no ambiente de trabalho dos profissionais de enfermagem, em seguida, aborda a prevenção e consequências sofridas pelos profissionais dessa categoria que sofreram assédio moral. Por fim, trata dos aspectos legislativos com os dispositivos legais que normatizam o assédio moral, quanto à responsabilidade objetiva do empregador e dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, bem como o direito de proteção ao trabalhador.

2. ASSÉDIO MORAL

2.1 NOÇÕES

Falar de assédio moral é, na verdade, falar de um tema que remonta à antiguidade. Não muito tempo atrás, isso pode ter sido visto como exagero ou sensibilidade aumentada. O fato de levar o assédio a sério é um problema da modernidade está assumindo

Observa-se que na literatura, a primeira tentativa de definição do assédio moral é feita por Brodsky (1976), que define como sendo: tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa. (p. 2)

Os valores de hoje não podem ser colocados no mesmo campo que eram no passado porque a sociedade O conceito de proteção dos direitos da personalidade passou por grandes mudanças. É disso que se trata o assédio moral: violação de interesses legalmente protegidos, mas deve ser reservado como um dos direitos mais importantes da humanidade: o direito à dignidade.

O assédio moral tem sido objeto de pesquisas, seminários, simpósios, desde que na época contemporânea, o grande interesse por esta temática manifesta-se na enorme número de publicações destinadas a esclarecer e pesquisar o assunto. A própria OIT manteve em seu jornal espaço para analisar esse fenômeno complexo que ocorre em vários países. No entanto, vale a pena notar a atenção global para esta questão em si e a preocupação com as relações trabalhistas e sua proteção efetiva.

Segundo Marie France Hirigoyen, o conceito de assédio ético é:

Toda e qualquer conduta abusiva, principalmente na forma de ações, palavras, ações, gestos, escritas que possam prejudicar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa, comprometer seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, pág. 65).

São as formas como o assediador se encontra sob sua gestão, subordinado à sua gestão, ou até mesmo desmotivado no mesmo emprego, tudo na tentativa de

diminuir de alguma forma a competitividade resultante, o medo de perder o emprego ou a simples competição.

Essa guerra psicológica no local de trabalho reúne dois fenômenos: abuso de poder, que é rapidamente revelado e não necessariamente aceito pelos funcionários e, também, a manipulação imprópria, que se instala de forma mais insidiosa, porém, causa mais danos, como observa Marie France Hirigoyen (2002, p, 66).

Os ataques de assédio por sua vez, aparentam ser leves ou despercebidos, sem prestar atenção ao que está acontecendo, mas a vítima está simplesmente avançando, ignorando ordens ou posicionando-se de forma diferente do esperado para se tornar uma vítima em potencial. Assim, com o tempo, a vítima se envolve sem saber, e quando descobre já é tarde demais. Incapaz de esboçar uma reação, fica à mercê de ataques que, de forma contínua, levam a vítima a se defender sem saber o motivo de tantos ataques, e qualquer de suas ações, um motivo para desencadear o ataque.

Essas repetições de abuso as vítimas, onde faziam "suas reações, na maioria das vezes, de forma violenta e desconcertante". (HIRIGOYEN, 2002, p. 67). Segundo Robson Zanetti (2014, p. 29) "O diagnóstico de assédio é baseado nos critérios de repetição, frequência e duração do comportamento hostil".

Então o assédio pode vir de uma pessoa, ou em geral, de qualquer empresa, é uma forma imprópria de manter a vítima no lugar, impedindo que ela cresça no mesmo ambiente, para que ela não tenha a possibilidade de expor seu conhecimento. "Para um sujeito perverso, isso justifica o afastamento daqueles que podem ser obstáculos ao seu progresso." (HIRIGOYEN, 2002, p. 67.)

É uma forma de moldar ou ajustar as pessoas no local de trabalho para que possam seguir o resto da empresa. Se ela não se encaixa no ritmo da equipe, ela começa a se conter, o que afeta sua autoestima e psique, obrigando a pessoa a desistir. Quando proposital, a pessoa se gaba de suas ações porque é "outra pessoa que não consegue lidar com a pressão", "não faz nada pela empresa" ou "é uma pessoa que paga menos" (ZANETTI, 2014, p. 28). Os pobres são os que saem com essa imagem sem valor.

Segundo Robson Zanetti (2014, p. 28), o que deve caracterizar o assédio ético é a presença de comportamento abusivo ou hostil:

“O assédio moral caracteriza-se pela repetição consciente e sistemática da ação ou omissão de ato hostil (arts. repetição da prática hostil, frequência e duração. Assim, práticas hostis específicas não necessariamente levam ao assédio, como estados anormais de raiva.”(Grebott pp. 2014. 28, 29).

No âmbito internacional, o assédio é conhecido como terrorismo psicológico mental, uma forma reservada de violência psicológica no local de trabalho que resulta de atitudes, gestos, palavras e ações crônicas, vexatórias, humilhantes, degradantes e constrangedoras.

Geralmente acompanha o conflito imediato, manifesta-se como abuso nas relações interpessoais e, à medida que esses conflitos persistem, ocorre o assédio moral, inicialmente com efeitos físicos e mentais, manifestando-se como cansaço, fadiga, depressão, resultando em diminuição da produtividade, indicando desgaste. As emoções, evoluindo gradativamente, causam danos à saúde física e mental do trabalhador, ao sistema produtivo, e o excluem do ambiente de trabalho.

O assédio é visto como um abuso de poder, onde o assediador pratica compulsivamente o que se chama “Conduta abusiva, manifestada principalmente por meio de atos, palavras, ações, gestos, escritos que possam prejudicar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psicológica de uma pessoa” (HIRIGOYEN, 2000, p. 65).

Para Robson Zanetti (2014. p. 27):

O assédio moral conceitua-se pela finalidade de um ou mais indivíduos cometerem, por ação ou admitirem de fazer por omissão, de configuração reiterada ou sistemática, ações abusivas ou hostis, de forma apregoada ou não, contra uma ou mais pessoas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, especialmente por superiores hierárquicos, posteriormente, companheiros ou mesmo por companheiros e superiores hierárquicos e em menor grandeza, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certa ocasião e com certa constância, os quais venham alcançar a saúde do trabalhador, depois o responsável ter sido informado a cessar com eles e não ter parado.

Sendo assim, segundo Marie France Hirigoyen (2002 p.17):

O assédio moral é declarado por ações e procedimentos invasivos que buscam a desqualificação, desmoralização e a humilhação profissional como também a desestabilização emocional e moral dos

assediados, seguindo para um ambiente de trabalho desagradável, impossível e hostil.

Vale ressaltar importância que mesmo com os fatos isolados não parecerem violências, acumulação de pequenos traumas é que acendem a agressão. O assédio vem aparecendo e se difundindo em arrolamentos sem ética e que diminuem a vítima do abuso.

Para esse projeto o conceito de assédio moral que adotará o de que é determinado como qualquer comportamento que cause dano à saúde física, moral ou emocional do trabalhador. Toda conduta adotada para humilhar, denegrir e abusar de um trabalhador é determinada como assédio moral ou coesão moral.

Onde por meio deste observa-se que hoje algumas doutrinas defendem a hipótese de ser chamadas de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, sendo debatida em vários países de diversas formas, como *bullying*, *mobbing*, *harcelement* moral, dentro outras denominações no mundo inteiro.

2.2 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral se manifesta como uma forma de violência que afeta as relações de trabalho, que se dividem pelo nível de governança e subordinação empresarial. Desta forma, é necessário fazer uma breve descrição dos tipos de manifestações de assédio.

Os tipos de manifestações de abuso comportamental ocorrem em decorrência das relações interpessoais, que são mais comuns entre gestores e subordinados, denominados modalidade de queda vertical. Uma abordagem horizontal também é possível e, em alguns casos, uma rede mista, estabelecida de acordo com a posição dentro da organização (THOME, 2009).

O assédio pode provir de um superior hierárquico contra seus subordinados (vertical), pode ser de um subordinado contra o superior hierárquico (vertical), ou ainda pode ser ato praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico (horizontal).

O abuso direto surge entre patrões e gestores contra subordinados ou subordinados, e ao contrário, caracteriza-se por relações autoritárias, complexas e desumanas, onde extremos, conflitos internos e decepções estão associados a

interesses individuais. Nesse sentido, exige empenho adicional, eficiência, status e força dos empregados, a fim de manter seu emprego, que visa alcançar uma produção lucrativa e econômica (BARRETO, 2003).

Segundo Sônia Nascimento (2009), o assédio direto pode ser categorizado de duas formas: Redução da Violência Comportamental Direta, que é a forma mais comum de assédio que ocorre dentro das organizações, onde os subordinados são amplamente assediados e, possivelmente, um colega ou proprietário da empresa contra um responsável. O governante supremo, diante de uma ditadura e sentido de ditadura, impõe obrigações a seus subordinados, que são invisíveis ou mesmo impessoais, dessa forma tentando assediar a vítima com conduta pervertida e antiética, sempre com o intuito de ridicularizá-la e principalmente separar ele outros, levando-os a deixar seus empregos.

Maria Aparecida Alkimim (2006) acrescenta que esse tipo de assédio tem como principal objetivo, via de regra, prejudicar o ambiente de trabalho de determinado funcionário, que representa uma ameaça ao seu supervisor, sobre sua posição dentro da organização.

Marie France Hirigoyen (2002) acrescenta que eles querem fazer com que os funcionários acreditem na ideia de que eles devem estar dispostos a aceitar o que for oferecido para conseguir seu emprego. Isso aponta para a aplicação do mandato e dos poderes disciplinares do empregador, com vistas ao uso justo e responsável, bem como para evitar custos trabalhistas.

As consequências são devastadoras, levando a lesões graves, pois a vítima é uma parte frágil e despreparada da relação para lidar com esse tipo de problema. Como ninguém está pedindo ajuda, pois os ajudantes podem ter medo de retaliação ou perseguição, a vítima se distingue entre a necessidade essencial de manter seu emprego e sustentar sua família, com constantes insultos e violência psicológica em sua vida (HIRIGOYEN, 2002).

Outro tipo de suporte vertical Aumentar a Força Direta é uma forma rara de acontecer, mas não acontece. E acontece quando um partido se reúne com o propósito de desmerecer e retirar seu superior/gestor de uma lista de cargos dentro da organização. Este tipo de assédio, caracterizado por ações hostis, desrespeito às ordens da administração, boicote às suas decisões, acaba por levar à demissão, desgraça e desprezo dentro da própria empresa.

A exploração horizontal ocorre entre funcionários de uma mesma organização, com o mesmo nível de governança e estabilidade, o que muitas vezes é promovido pela própria empresa, tratando da prática de conflitos internos que promovem a competição entre os funcionários, promovida por objetivos simbólicos e muitas vezes impossíveis (HIRIGOYEN, 2002).

Em geral, Marie France Hirigoyen (2002) argumenta que esse tipo de conflito surge por causa do ciúme, inveja, ambição, egoísmo e rivalidade, podendo ter suas raízes em inimizades pessoais e sociais como a xenofobia e a xenofobia, opção sexual. O abuso horizontal se manifesta, entre outras coisas, por piadas ruins, piadas, piadas, desprezo, gestos obscenos, humilhação e isolamento.

Por fim, é uma rede híbrida, que requer três caracteres para sua configuração. Acontece quando um lado é vítima e do outro existe um abuso com um nível de semelhança e o outro com um nível hierárquico superior. Dessa forma, a vítima pode ser tanto um gerente sênior/corporativo quanto um subordinado/subordinado a relacionamentos de risco, atacado por todos os meios e padrões possíveis dentro da organização (HIRIGOYEN, 2002).

Em alguns casos a empresa está ciente da violência, mas se cala diante de um problema, ao invés de lutar e descartar esse tipo de comportamento. Como a organização deve atuar sempre no sentido da justiça social, punir potenciais agressores, evitando assim o assédio na mídia entre todos os colaboradores, reconhecendo as sanções impostas, além de criar políticas de prevenção e outros mecanismos dentro da empresa para que a vítima possa denunciar os casos (HIRIGOYEN, 2002).

2.3 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

A realização ou não de ato abusivo ou agressivo; da repetição; frequência, entre outros, são elementos que configuram o assédio moral em seu nível de conceito. Ao lembrar a concretização de ato abusivo ou agressivo fica claro que o assédio moral se assinala pela ação ou omissão de atos abusivos ou agressivos realizados de forma sistemática e repetitiva, durante certa duração e frequência de forma conscienciosa.

O artigo 186 Código Civil estabelece que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Nesse cerne, a prática de assédio moral é taxada como ato ilícito, tendo a vítima os seus direitos diretamente violados, não sendo necessário que tenha havido um dano material para substanciar o ato, basta que seja uma ofensa moral. A vítima tem sua dignidade violada através de práticas hostis corriqueiras.

Assim, “o diagnóstico do assédio reincidente sobre critérios de reprodução, constância e permanência de práticas hostis”. (GREBOT, 2007, p. 21 apud ZANETTI, p.29).

A repetição é uma das características mais importantes do abuso. Porque esta é uma situação em que a vítima sofre danos psicológicos. Ter que lidar com repetidas ofensas, humilhações e maldições pode desestabilizá-la, afetar sua psique e torná-la mais propensa a deteriorar sua saúde e autoestima. É importante ressaltar que cada comportamento deve ser analisado, pois pode haver a intenção de prejudicar a outra pessoa por trás dele. Mesmo assim, “ainda é preciso saber que um ato por si só não é assédio e pode ser outra forma de violência mental, como a difamação” (ZANETTI, 2005, p.30).

Segundo Jorge Luiz Silva (2005, p.15):

“Devemos ter em mente que o assédio moral não se caracteriza pela atitude ocasionalmente ofensiva ou isolante frívola dos superiores. A natureza habitual da agressão contra as vítimas deve ser caracterizada. Não só isso, mas o assédio moral só ocorre quando o comportamento ofensivo é contínuo e crônico, tornando-se assim uma verdadeira rotina do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressão psicológica.”

Caso contrário, teríamos pouquíssimas ofensas, mas nenhuma possibilidade de demonstrar assédio moral. O comportamento que caracteriza o assédio moral não é muito controverso porque, de fato, não se pode falar de assédio sem repetir o comportamento, pois segundo (THOME, 2008, p.37) “o assédio moral no trabalho é antes de tudo um processo”.

Márcia Novaes Guedes (2003, p.3) ensina que “O cerco, o assédio moral ou o terror psicológico é uma perseguição contínua, brutal, humilhante, geralmente desencadeada por uma pessoa perversa, destinada a afastar a vítima do trabalho, causando sérios danos ao seu corpo e mentes. sua saúde física e mental.”

O terror psicológico não deve ser confundido com excesso de trabalho, redução do trabalho, mudança de ordens, mudança de local de trabalho, exigência de cumprimento de metas e horários rígidos, falta de segurança e obrigação de trabalhar em situações perigosas, desconfortáveis ou ergonômicas. O resultado de um ataque isolado, grosseira, estúpida, uma maldição ou humilhação ocasional, estresse ou uma explosão emocional momentânea, seguida de arrependimento e um pedido de desculpas. Cada uma dessas atitudes pode ser usada por um agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o terror psicológico é caracterizado pela frequência, humilhação repetida durante um determinado período de tempo. Enfatizar a repetição dessa necessidade excessiva de atingir metas e lucratividade já configura assédio ético no ambiente de trabalho.

Quanto à frequência e duração, nada pode ser dito sobre o período de tempo que é decisivo para a caracterização do assédio moral. Segundo Jorge Luiz Silva (2005) o assédio moral só se configura seis meses após a vítima ter sucumbido à agressão do empregador ou superior. Leva um tempo para o estado psicológico da vítima mudar. Portanto, a situação específica deve ser analisada. O assédio caracteriza-se, sobretudo pela frequência e intencionalidade do comportamento e não deve ser confundido com isolamento ou desavenças esporádicas no ambiente de trabalho. Portanto, o assédio só será configurado se ocorrer de forma repetitiva. Em alguns casos isso dura muito tempo, pois o trabalhador é agredido e torturado psicologicamente na maioria dos casos porque ele realmente precisa do emprego e está tão abalado com sua autoestima que acredita que nunca mais a encontrará.

Isso porque o assédio, em certa medida, degradou sua autoconfiança, seus valores morais e o abalou psicologicamente. Para o tema atualmente abordado, verificou-se que “o assédio ocorre apenas quando a vítima apresenta algum sintoma de estresse ou doença, de natureza psicossomática ou espiritual, em resposta à situação hostil a que foi submetida” (SILVA, 2005, p.12). Os valores morais dos trabalhadores, que são inexistentes para os patrões, eles se impõem pelo exercício do poder, e dessa forma, usam as posições mais tirânicas contra os trabalhadores,

como reféns, os trabalhadores suportam a humilhação e destruição vez. Sua alma calou-o diante dos acontecimentos porque não tinha a quem recorrer. As primeiras pesquisas sobre o assunto foram realizadas no campo da biologia, que analisava o comportamento de pequenos animais cujo território foi invadido e, assim, apresentavam agressividade para expulsar os usurpadores.

Comportamento esse chamado pela pesquisadora Maria Aparecida Alkimin (2006, p. 38) de:

mobbing, palavra originada do verbo inglês *tomob*, que tem como ideia ações de assaltar, agredir, e também do substantivo derivado *mob*, que significa pessoas desordenadas e/ou multidão em tumulto. Assim, o termo que o pesquisador utilizou pode ser vinculado a uma forma de violência ligada à organização do trabalho.

Para Hádassa Ferreira (2004, p. 38-39), a primeira pesquisa que aproximou:

omobbingdo comportamento foi desenvolvida pelo médico sueco Peter-Paul Heinemann nos anos 1960. o qual analisou o comportamento de crianças numa escola e constatou que o comportamento delas era semelhante ao dos animais ao terem seu ambiente penetrado por outro indivíduo, ou seja, um comportamento de hostilidade em relação ao outro.

O assédio até então escondido nas sombras da natureza humana pinta um novo mundo na medicina e na psicologia: embora o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, só no início dos anos 2000 ele foi realmente identificado como um fenômeno destrutivo em um ambiente que não só reduz a Produtividade, mas também favorece o absenteísmo pelo desgaste psicológico que causa. Vinte anos depois, os autores apontam que, na década de 1980, um psicólogo alemão chamado Heinz Leymann observou o ambiente de trabalho e encontrou comportamento semelhante a estudos anteriores, porém, não violência física, mas comportamento injusto com o isolamento das vítimas desse tipo de comportamento. Essa análise afeta também o campo do direito.

No final da década de 1990, o debate jurídico foi retomado quando Marie-France Hirigoyen lançou um estudo da vida real chamado *Le harcèlement éthique: La Violence perverse auquotidien*, no qual afirma que “Os autores mostram que o assédio ético não se limita a casos isolados, mas é um comportamento comum

dentro das empresas, porém, está longe de fricções esporádicas no mesmo ambiente, pois muitas vezes são temporárias” (FERREIRA, 2004, p.40).

“Os autores mostram que o assédio ético não se limita a casos isolados, mas é um comportamento comum dentro das empresas, porém, está longe de fricções esporádicas no mesmo ambiente, pois muitas vezes são temporárias” (FERREIRA, 2004, p.40).

A pesquisa tem sido amplamente divulgada, e alguns países, como França, Itália, Suécia e Noruega, têm buscado desenvolver legislação específica para reprimir o assédio ético nas relações laborais, além de conscientizar os trabalhadores por meio de ações. (FERREIRA, 2004).

No Brasil o primeiro estudo que retratou o tema foi a dissertação de mestrado da Margarida Maria Silveira Barreto sobre o tema em Psicologia Social defendida na PUC/ SP, sob o título "Uma jornada de humilhações". Através desses estudos, podemos entender como os perversos se comportam e agem e, dessa forma, tentar entender esse mundo, no qual ele se sente superior aos demais no ambiente de trabalho:

Tal abuso tem recorrência histórica por todo o mundo, sobretudo nas sociedades ocidentais industrializadas, nas quais o mercado de trabalho é um campo de batalha do qual muitos se aproveitam de forma perversa em busca de melhores resultados”levando a pessoa desencadear problemas de saúde (FERREIRA, 2004, p. 40).

Tentar repelir este tipo de conflito, que se instala dentro do ambiente de trabalho, contribui não só na área médica, mas leva, também, entendimento de como acontece esses assédios e as formas utilizadas pelo perverso para a área jurídica, permitindo um melhor entendimento e, assim, a distinção de alguns casos parecidos.

Este fenômeno, que se encontra entranhado no cotidiano do trabalhador, não se restringe apenas ao Brasil:

Desde os primórdios da humanidade e do surgimento do trabalho o assédio moral existe e participa do processo disciplinar: nos ofícios dos antigos artesãos; nos casos de escravidão; nos feudos da Idade Média; nas indústrias da Era Moderna pós-Revolução Industrial e perdura ainda e até hoje (FERREIRA, 2004, p. 45).

Neste sentido, o trabalho faz com que a pessoa se submeta as mais terríveis formas de assédio entre moral e sexual. Sendo assim, o labor é a forma de lapidar o colaborador, desenvolve-lo, "nele que se afirmam as competências e é por meio dele que se realizam os projetos de vida ou a concretização dos sonhos" (HIRIGOYEN, 2005, p 21).

Precisamos que os governantes tenham a boa vontade de ir ao encontro do problema com leis que protejam esses trabalhadores "através da prevenção e tratamento dos problemas decorrentes do assédio poderão não existir ou pelo menos serem reduzidos" (ZANETTI, 2014, p.17).

A legislação brasileira vigente ainda deixa a desejar em suas expectativas para com a sociedade e dos trabalhadores, quando leva-se em considerações as lacunas deixadas em lei, pois não existe uma segurança financeira e psicológica pelos danos causados aos trabalhadores abusados, fazendo com que os mesmos demorem ou muitas vezes não denunciem os atos, por receio, pois, na maioria dos casos, o trabalhador sofre o assédio por parte do seu superior.

3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Os profissionais que atuam na área da enfermagem estão em posição de extrema vulnerabilidade, às agressões se dão a esses profissionais seja pelo público externo ou por colegas de trabalho, no dia a dia, principalmente por estarem na comissão de frente do atendimento ao público, atrelada com o alto nível de responsabilidade e pressão psicológica devido à função que exercem, assim, tornam-se mais suscetíveis ao risco de exposição a esse tipo de violência.

Devido à evolução do mercado de trabalho e a escassez de vagas de empregos ocasionando o alto índice de desemprego, tem-se um definhamento na qualidade das condições de trabalho, principalmente na área da saúde, especificamente suportado por profissionais da enfermagem.

Frequentemente visto no ambiente de trabalho, o assédio moral é uma forma de violência que expõe as pessoas a situações irritantes e humilhantes. Lentamente, mas pouco a pouco, o abuso se traduz em miséria, dor e produtividade lenta. Os assediadores da empresa geralmente são executivos poderosos, abusando de seu poder e enfraquecendo seus subordinados. Identificar a condição é o primeiro passo para superá-la.

Na atualidade, o assédio moral tem sido utilizado, principalmente, como forma de pressionar e coibir os trabalhadores a atingirem metas, o que tem ocasionado a consequências terríveis para os que são submetidos a essa forma de agressão.

Há indicações que o assédio moral perdura na sociedade a partir do momento que se configurou a relação de trabalho entre os indivíduos, no entanto, com base nas evidências dos últimos anos, o número de vítimas que sofreram assédio moral no ambiente de trabalho tem aumentado consideravelmente e, repercutindo em diversos âmbitos da vida do profissional vitimado.

Para Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 920):

Nesse sentido, para Hádassa Dolores Bonilha Ferreira o assédio moral é: fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbrada somente da produção e do lucro, e a atual organização de trabalho,

marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.

Vólia Bomfim Cassar(2014, p. 920) continua dizendo que:

é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil

A autora ainda observa que:

O assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico (CASSAR,2014, p. 920):.

Ressalta-se que o assédio moral no ambiente de trabalho está relacionado à exposição das pessoas à vergonha e coerção, o que ocorre com frequência durante os dias de trabalho relacionados à prática diária (BRASIL, 2013).

Nota-se que a prática do assédio moral não é um fenômeno novo no ambiente de trabalho, que recentemente se tornou evidente com a disseminação dos direitos humanos e da cidadania, o que possibilitou abordar a recorrência dessa prática mundialmente no ambiente de trabalho, especialmente na força de trabalho multicultural, como enfermeiros (BOBROFF; MARTINS, 2013).

Segundo Martha Schmith (2013) o abuso ético ocorre com maior frequência em profissionais de saúde, mas até então isso era questionado discretamente, pois a equipe não tinha conhecimento de como lidar com a situação e medo de represálias ou de criar divergências entre os parceiros da equipe.

Destaca-se que, entre os profissionais de saúde, em especial os da enfermagem parece ser particularmente propensa ao assédio comportamental, isso porque os enfermeiros trabalham em turnos estressantes como noturno, alta carga de trabalho, superlotação, risco de acidentes, gestão e longas jornadas de trabalho, o que pode ao assédio comportamental (AZEVEDO, 2012; LEITE, 2012).

Com a escassez de vagas de empregos ocasionando o alto índice de desemprego no país, tem-se um definhamento na qualidade das condições de trabalho, principalmente na área da saúde, especificamente suportado por profissionais da enfermagem. Na atualidade, o assédio moral tem sido utilizado, principalmente, como forma de pressionar e coibir os trabalhadores a atingirem metas, trabalhando em ambientes sem os materiais necessários e sem auxílio por parte da empresa ou do Estado, o que tem ocasionado a consequências terríveis para os que são submetidos a essa forma de agressão.

Resultado de Estudo realizado em várias secretarias de saúde do estado do Rio de Janeiro constatou que a equipe de enfermagem foi a categoria profissional mais afetada pelo assédio ético, com mais de 1.000 profissionais de diferentes categorias profissionais nas categorias profissionais supracitadas, os auxiliares de enfermagem são os profissionais que mais sofrem assédio (XAVIER et al., 2008).

Portanto, pode-se verificar que dentro da equipe de enfermagem, os auxiliares de enfermagem são os mais acometidos, o que pode estar relacionado ao fato de serem os profissionais diretamente envolvidos no cuidado direto ao paciente, bem como o fato de o nível de escolaridade ser, em última instância, tendenciosa para outros profissionais que são humilhação mais educada (XAVIER et al., 2008).

Complementando os dados acima, destaca-se que enfermeiros solteiros, divorciados ou viúvos são mais propensos a serem assediados moralmente do que enfermeiros casados (CARVALHO, 2007), o que pode estar relacionado ao fato de esses profissionais serem solitários e presa fácil para agressores. Perseguição por padrões, perseguição no trabalho, ameaças, humilhações e constrangimentos são as principais práticas de assédio ético nas equipes de enfermagem (BARROS, 2010).

Observa-se que os tipos de assédio moral modificam de acordo com a profissão, visto que na enfermagem os profissionais trabalham em equipe e isso facilita a prática de assédio moral, principalmente em relação à humilhação causada pelos próprios colegas, bem como pacientes e familiares.

Verifica-se assim que a prática de assédio que ocorre frequentemente são agressões verbais:

No qual podem ser instituídas de vários modos, mas que trazem consequências ao profissional agredido, ainda em relação às práticas

do assédio moral mais frequente na equipe de enfermagem, pode-se salientar as interrupções quando os trabalhadores estão falando (75,1%), as críticas referentes ao seu trabalho (67,5%) e a não exposição de ideias devido a não aceitação dos superiores (52,9%) (CARVALHO, 2010).

Para Alice Iana Leite (2012) também constatou em seu estudo que os traços comportamentais mais comuns na equipe de enfermagem são a crítica ao trabalho realizado, que é mal avaliado em público, de forma cruel e falsa pelos profissionais. Além disso, considera-se uma atribuição significativa de carreiras superiores em suas competências, interrupções no discurso profissional e a ameaça de transferência para outro campo a fim de dissociá-lo. Ressalta-se que os abusadores preferem fazer suas críticas em público, o que faz com que o profissional agredido se sinta constrangido e envergonhado.

Um estudo de Almeida Vasconcellos, Angela Maria Abreu e Eveline Maia (2012) reforça os dados acima, ressaltando que a agressão verbal é a forma de violação mais comum na equipe assistencial. Embora essa prática não dê a impressão de agressão física, pode trazer consequências graves para as equipes a curto e longo prazo, como: comprometer a produtividade e a qualidade da assistência prestada, levando à saída de pacientes e colegas, levando a dúvidas sobre a sua importância da ocupação profissional, doenças psicológicas (depressão, ansiedade) e doenças ocupacionais (ABREU, VASCONCELOS E MAIA, 2012).

Vale ressaltar que as equipes de enfermagem na maioria das instituições é composto por profissionais do sexo feminino, o que pode contribuir para o assédio moral, pois diversos estudos realizados no Brasil têm demonstrado que as mulheres são as vítimas mais comuns de abusos nas equipes de enfermagem. (2012; VASCONCELLOS et al., 2012; FONTES et al., 2013).

Este fato pode estar ligado aos estereótipos preconceituosos que existem hoje, reduzindo a capacidade das mulheres, quando têm que ser submissas aos homens, incapazes de trabalhar em cargos de autoridade, considerados sexo frágil, o que as coloca em posição de poder inferior e deve ser tratado por gestores do sexo masculino, o que pode deixá-los vulneráveis à prática de assédio moral.

3.1 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

Para reduzir o assédio, é importante proporcionar a discussão e troca de experiências entre os profissionais visando a melhor compreensão da prática, como identificar e evitar o abuso, além de destacar medidas de proteção às vítimas (SCHHMIDT, 2013).

É importante ressaltar que a prática de abuso comportamental, além de causar malefícios ao praticante, também acarreta graves consequências psicológicas e físicas, atrapalhando o atendimento prestado e reduzindo a produtividade (VENTURA et al., 2012). Ellen Maria Hapogian (2016) destaca que a exposição profissional ao assédio resulta em graves consequências para a saúde física e mental, como insegurança, ansiedade, dor abdominal e taquicardia. No que diz respeito aos efeitos psicológicos do abuso, estudo realizado no sul do Brasil por profissionais e acadêmicos de enfermagem revelou que os principais efeitos psicológicos dessa prática em enfermeiros treinados foram depressão, insônia, irritabilidade, tristeza e dor (LOPES; DALOSSO; MARÇAL, 2012).

De acordo com os autores Katia Fontes e Maria Dalva Carvalho (2012) e Martha Schmidt (2013) também ressaltam que as discussões sobre a violação devem ocorrer nas instituições de ensino para que os futuros acadêmicos possam distinguir e prevenir a prática. Portanto, uma discussão sobre o comportamento de assédio é importante para evitar que ele aconteça.

Vale ressaltar que não há debate sobre o assédio moral nos serviços de saúde, quando um profissional é assediado, ele está longe de sua dor, então não há solução para o caso e não há desenvolvimento para apoiar e ajudar o profissional assediado (XAVIER et al., 2008; VENTURA et al., 2012).

Portanto, além de estabelecer as medidas necessárias com os invasores, também é necessário implementar métodos que possam auxiliar os profissionais após um ataque, fornecendo o suporte necessário. Ressalta-se que medidas precisam ser tomadas para alterar o *status quo* do assédio ético aos profissionais da equipe de enfermagem, caso em que os profissionais devem ser orientados a não temer e condenar o agressor para que as providências cabíveis sejam tomadas. . e o evento não se repete, pois a omissão da prática não produz solução para um caso

que possa se repetir com outros profissionais, criando um ciclo de agressão (BARROS, 2010).

Graziela Cahúetal (2014) enfatizou em seu estudo que os profissionais de enfermagem devem compreender a existência de incidentes de assédio e as consequências sofridas pelas vítimas para que possam demonstrar a importância de desenvolver medidas preventivas, observando-as para as vítimas. Ambiente, favorecendo assim a saúde dos profissionais, proporcionando assim a melhor qualidade de atendimento.

Diante dos dados colocados, há a necessidade de esclarecer e conscientizar sobre o assédio entre os profissionais, além de realizar pesquisas que possam identificar os fatores envolvidos nesse comportamento para ajudar a evitar que isso aconteça para que os profissionais possam ter paz e saúde no ambiente de trabalho (HAGOPIAN, 2016).

No que diz respeito aos efeitos psicológicos do abuso, estudo realizado no sul do Brasil por profissionais e acadêmicos de enfermagem revelou que os principais efeitos psicológicos dessa prática em enfermeiros treinados foram depressão, insônia, irritabilidade, tristeza e dor (LOPES; DALOSSO; MARÇAL, 2012).

Para reforçar esses dados, um estudo de Cahú (2012) destacou depressão, ansiedade, baixa autoestima, irritabilidade, dificuldade de concentração, choro e depressão como principais efeitos do comportamento abusivo. Em colaboração com os estudos acima, um estudo realizado na região Noroeste do Brasil mostrou que os principais efeitos do abuso foram depressão, ansiedade, depressão, depressão, frequência cardíaca, insônia e perda de sentido (VENTURA et al., 2012).

Graziela Cahú (2014, p. 11) reforça em seu estudo dizendo que:

profissionais de enfermagem devem saber da existência dos episódios do assédio moral, e das consequências que os agredidos sofrem, para que assim se certifiquem da importância de elaborar condutas preventivas, observando o quanto é importante aos profissionais um ambiente de trabalho tranquilo e saudável, favorecendo assim a saúde dos profissionais e consequentemente a melhor qualidade da assistência prestada.

Portanto, ressalta-se que a atividade profissional de enfermagem é considerada estressante e apresentam episódios frequentes de abuso comportamental, o que pode levar a altos níveis de estresse profissional, incapacidades de saúde, podendo levar à insegurança profissional futura.

Quanto aos efeitos físicos, sentiram dores nas costas, dores musculares, pressão alta e sensação de falta de ar (LEITE, 2012; CAHÚ, 2012). Em um estudo de Ventura et al (2012) identificaram efeitos físicos como dores de cabeça, aumento do consumo de álcool e dores gerais. Os efeitos do assédio podem ocorrer de forma diferente para cada profissional, o que pode afetar não só o profissional agredido, mas também seus familiares, funcionários e a comunidade (CARVALHO, 2007).

Alice Barros (2010) mostrou que após episódios de trauma, os especialistas relataram um sentimento de vingança e necessidade de ajuda, quando tiveram que tomar medicamentos para ansiedade ou outros transtornos mentais. Como resultado, reconhece-se que os especialistas estão tomando a iniciativa de buscar ajuda para reduzir os sintomas e efeitos colaterais do abuso. No entanto, o sentimento de retaliação relatado é negativo para o praticante e pode levá-lo a tentar fazer algo contra o agressor, o que pode prejudicar a si mesmo.

Ressalta-se que o profissional exposto a episódios contínuos de maus-tratos pode ter consequências psicológicas e físicas de longo prazo, durante as quais o corpo e a mente acabarão por adoecer, o que pode levar os profissionais a medidas extremas para amenizar esse sofrimento, a partir de estudos mostraram que muitos especialistas tiveram pensamentos suicidas após exposição repetida ao comportamento de abuso (LEITE, 2012; CAHÚ, 2012).

Ellen Maria Hagopian (2016) destaca que muitas vezes os profissionais de enfermagem não só conseguem “superar” o assédio após uma transferência de setor, mas ainda relatam sentir os efeitos de pensamentos e episódios que soam semelhantes a eles. Em relação aos invasores, estudo de Cahú (2012) constatou que os principais predadores nas unidades de saúde eram os enfermeiros responsáveis, médicos, enfermeiros especialistas e pacientes.

Para reforçar esses dados, um estudo de Xavier et al (2008) mostrou que os principais agressores são colegas de trabalho (colegas externos e gestores), pacientes e seus familiares. Dessa forma, parece que os principais agressores estão no trabalho e em contato constante com as vítimas, em relação aos pacientes e

familiares, pode-se notar que o assédio pode estar associado ao atendimento prestado, ao atendimento precário e até mesmo ao abuso. o estado de saúde do paciente, o que pode nos deixar vulneráveis, agressivos.

Felipe Schmidt (2013) revela que os agressores muitas vezes não recebem resultados e as vítimas relatam que permanecem vigilantes e alertas ou nervosos durante o atendimento.

De acordo com Tatiane Santos (2018) o fato de as trabalhadoras da enfermagem estarem segregadas por vínculo empregatício e categoria profissional resulta na criação de barreiras que dificultam a compreensão de classe, o mesmo ainda afirma que houve um crescente em denúncias da classe porém ainda encontra dificuldades.

Também vale ressaltar a dificuldade de divulgação desses dados sendo que eles ainda não são de fato números reais desse abuso. Ressalta que, independentemente do sindicato, do local de trabalho ou do tipo de vínculo, são semelhantes às situações de precarização denunciadas.

A equipe de enfermeiros deve estar atenta aos tipos de raiva, principalmente o abuso comportamental, pois é prejudicial ao profissional e traz consequências para a vítima (SCHMIDT, 2013). Dessa forma, a equipe de enfermeiros deve estar atenta às práticas de abuso comportamental, a fim de tentar reduzir e prevenir essa prática dentro das instituições.

É seguro dizer que nas unidades de saúde não há disputa sobre maus-tratos, e se um profissional é agredido é afastado de seu sofrimento, portanto, não há resolução do caso e esclarecimento de procedimentos que possam apoiá-lo e auxiliar os profissionais traumatizados (XAVIER et al., 2008; VENTURA et al., 2012). Portanto, há a necessidade de implantação de mecanismos que possam auxiliar os especialistas em transtorno de estresse pós-traumático, a fornecer o suporte necessário, além de estabelecer as medidas necessárias junto ao agressor.

Graziela Ribeiro Pontes Cahúetal (2014) destaca em sua pesquisa que os profissionais de enfermagem devem estar atentos à existência de eventos traumáticos, bem como às consequências do sofrimento das vítimas, a fim de enfatizar a importância do desenvolvimento de práticas protetivas, considerando a importância de um local de trabalho tranquilo e saudável, colhendo assim a saúde dos profissionais e, conseqüentemente, a melhor qualidade da assistência prestada.

Ressalta-se que a prevenção do assédio moral exige certas condições no ambiente de trabalho, principalmente por proporcionar um ambiente de trabalho saudável, tranquilo e livre de estresse, sendo necessário desenvolver métodos de identificação de sintomas de assédio para prevenir e garantir que o profissional tenha a direito de denunciar o anonimato (CARVALHO, 2007).

É importante destacar que várias práticas de invasores podem ser evitadas se os profissionais tiverem experiência no manejo desses episódios, diminuindo o estresse gerado no campo, proporcionando um melhor ambiente de trabalho e atendimento de qualidade ao paciente. Dessa forma, um ambiente tranquilo, além de colher a cooperação da equipe, a assistência prestada e a saúde mental dos funcionários, também visam prevenir a prática do assédio moral, pois isso acontece principalmente nas áreas de atuação dos profissionais sob pressão e altos padrões de depressão.

Ressalta-se que a prevenção do assédio moral exige o cumprimento de normas específicas no ambiente de trabalho, principalmente proporcionando um ambiente de trabalho saudável, tranquilo e livre de estresse, e que é necessário desenvolver métodos para identificar sinais de assédio moral, preveni-los e garantir que os profissionais têm direito à denúncia anônima (CARVALHO, 2007).

Bem como, que se os profissionais entenderem como gerenciar esses incidentes, diminuir o estresse gerado pelo setor e proporcionar aos pacientes melhores locais de trabalho e atendimento de qualidade, várias das práticas implementadas pelos agressores podem ser evitadas (CARVALHO, 2007).

Dessa forma, um ambiente tranquilo, além de propiciar o trabalho em equipe, a ajuda prestada e a saúde mental dos trabalhadores, visa prevenir a prática do assédio ético, pois este ocorre principalmente em ambientes onde os profissionais trabalham sob pressão e em regime de pressão de alto nível.

Para Ellen Maria Hagopian (2016):

a necessidade de esclarecer e sensibilizar os profissionais sobre a prática de assédio moral, além da realização de pesquisas que possam identificar os fatores envolvidos com esta prática, a fim de contribuir para a prevenção desta ocorrência e para que os profissionais tenham um ambiente de trabalho tranquilo e saudável.” (HAGOPIAN, p.8, 2016).

Informa a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), O maior dano à saúde do trabalhador pelo assédio nas últimas décadas é a lesão por esforço repetitivo, que será uma década de estresse, depressão, pânico, tortura psicológica e outros danos psicológicos associados às novas políticas de gestão nas organizações de trabalho e à política do neoliberalismo (Organização Internacional do Trabalho, 2001).

Lideranças autocráticas, exposição pública de deficiências no desempenho profissional, trabalham não condizente com as competências dos funcionários, constantes ameaças e humilhações, avaliação errônea do trabalho realizado, resultados depreciativos, ameaças de transferência ou demissão são alguns dos comportamentos que chefes e gerentes causam em decorrência de suas ações. Cultura, em ambientes organizacionais que promovem e caracteriza o assédio ético, um ataque psicológico bastante comum que leva ao constrangimento, humilhação, agressão verbal. Essas atitudes podem abalar a mente das pessoas e deixá-las doentes.

Destaca Maria Aparecida Alkimin, (2008, p. 13):

sob a ótica jurídica não paira dúvida de que o assédio moral implica violação dos deveres contratuais, violando notadamente os princípios da boa-fé, respeito, não discriminação etc.” Considera ainda que essa violação gera graves consequências para o empregado, posto que fere a sua personalidade e dignidade.

Segundo Marie France Hirigoyen (2002), "A punição ao assédio moral ajuda a resolver esse problema, pois impõe restrições ao indivíduo anormal". Margarida Barreto demonstrou em estudo sobre o tema que a deterioração das relações de trabalho traz graves consequências para a saúde mental dos trabalhadores.

Podemos listar alguns dos sintomas mais relatados por pessoas assediadas Margarida Maria Silveira Barreto (2003, p. 256) "Irritação, dor generalizada e esporádica, raiva, desejo de vingança, distúrbios do sono, medo excessivo, manifestações depressivas, palpitações e tremores, tristeza, choro por tudo, dores de cabeça, sentimentos de resistência, confusão e alterações na pressão arterial."

Nesse sentido, o trabalhador humilhado, estressado e incapaz de suportar o estresse psicológico do ambiente de trabalho, reduz sua produtividade, potencial e dignidade e, na pior das hipóteses, pode cometer suicídio.

Segundo Ivo Antônio Vieira (2005, p.34) "Quando ocorre degradação do ambiente de trabalho, como no caso do assédio moral, o trabalhador absenteísmo, aumenta o número de acidentes e diminui a quantidade e a qualidade do produto de serviço."

Essa realidade determina o aumento do faturamento da empresa. A empresa muitas vezes está ciente do assédio cometido e não fez nada para combatê-lo. Para Ivo Antônio Vieira (2005, p. 35) "É dada especial ênfase aos trabalhadores de saúde, onde os cercos são comuns, as suas defesas imunitárias são reduzidas e são mais vulneráveis aos agentes biológicos".

A participação do trabalhador em atividades insalubres, também o torna mais suscetível a doenças ocupacionais ou ocupacionais, aumentando o risco de acidentes de trabalho, além de comportamentos inseguros por parte do assediado, outros males como depressão e distúrbios digestivos, dores no corpo, perda de apetite, aumento da pressão arterial, etc. Também pode levar ao esgotamento ocupacional, conhecido como síndrome de burnout, que se caracteriza pelo esgotamento físico e mental causado pelo estresse laboral de longa duração, cujas principais manifestações são: esgotamento emocional, acompanhado de insônia, fadiga e ansiedade.

O assédio moral gera prejuízos à saúde psíquica e física da vítima, que injustamente atingida em sua dignidade e personalidade suporta significativas perdas, passando a viver num ambiente de trabalho tenso e hostil em constante estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, stress, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, comprometendo sua vida pessoal, profissional, familiar e social." (ALKIMIN, 2005, p. 85)

Como forma de prevenção a essa prática e proteção a saúde física e mental dos trabalhadores, algumas campanhas contra à pratica de assédio moral no ambiente de trabalho foram desenvolvidas, como exemplo o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal, com o apoio da Diretoria-Geral, elaborou a campanha e a Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual.

De acordo com a Central Única dos Trabalhadores do Brasil (CUT), segundo dados levantados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), entre 2019 e 2021, foram registrados 52.936 processos de assédio moral no Brasil. O índice representa quase o triplo dos anos anteriores, esse crescimento dos casos e denúncias é extremamente alarmante, visto que, por mais que os números sejam notórios, não houve medidas realmente eficazes para tratar do combate e prevenção da prática do assédio moral.

Entende Jorge Luiz de Oliveira Silva (2005, p. 213) que uma vez conhecendo e percebendo o assédio moral, suas consequências e peculiaridades, os trabalhadores e empregadores estarão mais suscetíveis a colaborar com as políticas de prevenção. Chegando-se nesse nível o trabalhador vitimado poderá implementar ações mais imediatas tendentes a fazer cessar o processo de “psicoterror”, o que certamente resultará na mitigação das consequências.

Sinaliza Marie France Hirigoyen (2005, p. 320) que “em estruturas sólidas e sadias, o assédio moral não tem lugar”, por isso é importante também que a empresa, por meio de seus métodos de gestão, dê o exemplo de modo transparente de funcionamento que permita a todos agir de maneira sadia.

Por todo exposto, é imprescindível a manutenção de movimentos sociais, campanhas de conscientização, principalmente veiculados pela mídia, pelos sindicatos dos trabalhadores, para que todas as pessoas saibam os seus direitos e como conscientizar a população, é importante frisar o espaço das escolas em atribuir na base curricular de ensino noções de ética e respeito ao trabalho em equipe, para que através da educação possa também formar futuros profissionais mais empáticos e humanizados que saibam trabalhar melhor em equipe.

Sustenta que é dever das empresas, dos empregadores, das entidades profissionais, das organizações sindicais, dos órgãos públicos voltados às relações trabalhistas e da sociedade civil como um todo assegurar medidas de conscientização, prevenção, diagnóstico e combate à violência e à intimidação sistemática. (GARCIA, 2017, p. 35)

A atuação das Comissões de Representantes dos Trabalhadores, dos Dirigentes Sindicais, dos Representantes dos Órgãos Públicos, como os Auditores Fiscais do Trabalho e do Judiciário como os Procuradores do Trabalho, podem de forma conjunta e solidária adotar

mecanismos para atenuação do problema do comportamento humilhante que tanto infringe as garantias constitucionais do trabalhador, impondo limites ao direito do empregador de dirigir as atividades do empregado. Entretanto, uma vez praticados mecanismos por parte do próprio proprietário da empresa, com amplas possibilidades de prevenção e repressão do assédio, essas medidas devem afastar, ou pelo menos, mitigar a responsabilidade do empregador pelo evento danoso. Porém, a ausência destas medidas poderá responsabilizar o empregador, não importando se o mesmo conhecia, ou não, a prática do assédio dentro da empresa. (RUFINO, 2006, p. 103)

As empresas devem saber instruir seus gestores e prepará-los para a função, explicando quais tipos de comportamento devem ser adotados com os subordinados. “Devem estar atentas aos 'gestores tóxicos', que por onde passam deixam um rastro de destruição”. Isso porque quando eventual prejuízo for causado por um gestor, quem responde por ele é o empregador. (OLIVEIRA, 2018).

É fato que além das disposições jurídicas sobre assédio moral, é imprescindível que as instituições empregadoras tenham consciência e apoiando a causa, para evitar a ocorrência dos danos. O ambiente de trabalho deve ser compatível com os direitos e princípios da cidadania e da dignidade da pessoa humana.

Da mesma forma que o conceito anterior, o artigo 193 da Constituição Federal, reforça que “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem estar e a justiça social. Como se observa, a cidadania é a união do trabalho com objetivo primordial do bem estar da coletividade, baseado na justiça social.

Sendo assim, as instituições sendo públicas ou privadas, tem por obrigação garantir um ambiente saudável para os trabalhadores, criando políticas de repúdio e intolerância de versem com a finalidade de prevenir e evitar fatos e ações que propiciem a ocorrência de assédio moral. Para isso é necessária a capacitação dos gestores para lidarem com conflitos de forma saudável para coibir condutas indevidas, estabelecer no regulamento interno da instituição a caracterização dos atos que configurem o assédio moral, bem como, a devida responsabilização do assediador adotando medidas punitivas e conscientizar as vítimas dos seus direitos garantidos pela legislação e pela própria instituição, como também, promoverem campanhas e palestras de incentivo a prevenção e denúncias de assédio moral.

Por fim, um ambiente de trabalho saudável garante melhor produtividade e bem estar físico e mental do profissional, é necessário também que o próprio Conselho Regional de Enfermagem esteja mais ativo através de medidas para coibir e alertar tais práticas e defender a classe profissional.

3.2 ASSÉDIO MORAL À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O trabalho representa um direito social é considerado constitucionalmente um direito fundamental, atribuído a por todos os indivíduos, têm fundamento nos dispositivos da Constituição Federal, especificamente, no art. 6º, que prevê o trabalho como direito social, igualmente, no art. 1º, IV, que trata dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Essas disposições normativas visam garantir que todos tenham livre acesso ao trabalho digno, respeitando-se a dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o artigo 23º esclarece que:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Ao mesmo tempo em que as normativas mencionadas substanciam a valorização do trabalho para além do sustento financeiro do indivíduo, também agregue apelo ao desenvolvimento pessoal e social, com objetivo de incentivar um ambiente saudável e que priorize o bem estar do trabalhador de forma individual e coletiva.

Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador. Ressaltando o fato do ordenamento jurídico brasileiro federal não possuir leis específicas acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, utiliza-se os princípios

gerais da Carta Magna, bem como, os demais dispositivos jurídicos da própria CLT que façam alusão ao tema para enquadrar e identificar a conduta ilícita.

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

II – a cidadania

III – a dignidade da pessoa humana;

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

Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana torna-se basilar, assegurando que o indivíduo não seja exposto a situações que possam denegrir e afetar o seu bem estar, portanto, entende-se que o trabalho é um direito social de todos os cidadãos, devendo ser valorizado e garantido o seu pleno exercício, resguardando o bem estar do indivíduo, não sendo admissível que o trabalhador seja exposto a tratamento que viole seu bem estar físico ou mental.

Portanto, a prática do assédio moral, vista como afronta à dignidade humana, é repudiada pelos princípios e regras constitucionais, uma vez que se trata de uma transgressão a valores intrínsecos a todo ser humano, bem como por ferir de morte a própria democracia, assegurada no nosso ordenamento, além disso, a sua prática ocasiona danos à imagem, à honra, à liberdade do trabalhador (art. 5º, V e X, CF).

Desse modo, Margarida Maria Silveira Barreto (2003, p. 109) “A luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares transformou-se, para aqueles que ainda trabalham, em prioridade máxima e fonte de sofrimento”.

Ademais, o artigo 170. Da Carta Magna ressalta a valorização do trabalho, citando que a ordem econômica, fundada na valorização humana e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados também o princípio do pleno emprego.

Assim, plenamente possível é a invocação do princípio da dignidade humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, como forma de proteção ao empregado que, no exercício do seu labor, é assediado moralmente por um empregador que, ao praticar tais atos ou consentir que os mesmos sejam praticados, viola

princípios, normas constitucionais e descumpre com a função social do contrato de trabalho. Por outra vertente, temos que os ataques perpetrados pelo agressor no ambiente de trabalho, que achincalham a auto-estima da vítima e ofendem sua honra (subjetiva e objetiva), intimidade e imagem, infringem o direito fundamental elencado no artigo 5º, inciso X, da Carta Magna, assegurando-se, ao ofendido, o direito à indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação. Outras normas constitucionais podem, ainda, ser invocadas para a proteção do empregado, a exemplo dos artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, caput, que obrigam o empregador, sob pena de responsabilização, a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de fenômenos maléficos que causem danos à saúde física e psíquica do obreiro, como o assédio moral. (AGUIAR, 2008)

No entanto, é corriqueira a violação desses princípios no âmbito trabalhista, principalmente com o com o notório aumento de casos de assédio moral no ambiente de trabalho nos últimos anos, bem como, o aumento na demanda de ações em que se pleiteia a reparação pelos danos morais decorrente dessa conduta ilícita, a aprovação da Emenda Constitucional nº 45/0461, foi imprescindível, na agilidade dos julgamentos acerca do tema, expandindo a competência do Juízo do Trabalho, mediante a nova composição do artigo 144 da Constituição Federal, sendo assim, a Justiça do Trabalho passou a ter competência para apreciar e julgar as demandas que versem sobre dano moral sofridas no meio laboral.

Em respeito a todo exposto, observam-se os seguintes julgados:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA. O assédio moral pode ser conceituado como o abuso praticado no ambiente de trabalho, de forma anti-ética, intencional e maliciosa, reiterado no tempo, com o intuito de constranger o trabalhador, através de ações hostis praticadas por empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho, que causem intimidações, humilhações, descrédito e isolamento, provocando na vítima um quadro de dano físico, psicológico e social. Sua natureza é predominantemente psicológica, atentando sempre contra a dignidade da pessoa humana. In casu, a reclamante sofreu assédio moral na ré quando integrava a CIPA e encontrava-se grávida, possuindo à época, dupla estabilidade provisória. Foi alvo de um conjunto de práticas persecutórias por parte da superiora (que inclusive veio a ser despedida), tendo sido transferida de setor, perseguida e submetida a diversos outros constrangimentos, numa escalada de pressões desencadeada com vistas a fazê-la pedir demissão, livrando-se a empresa de incômoda garantia de emprego. Assim, diante de tais práticas resta presumido o impacto moral e psicológico sofrido pela empregada, sendo-lhe devida a indenização por danos morais tal como arbitrada, bem como o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e verbas decorrentes em

face da culpa patronal, considerando-se ainda o período de estabilidade a que faz jus. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento, no particular. (TRT 2ª região, Processo nº 00757-2007-079-02-00-5, Acórdão nº 20091082301, 4ª Turma, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, julgamento em 01/12/2009, publicação em 18/12/2009, grifo nosso). Trata-se do mundo globalizado que, de forma predatória, cada vez mais e mais visa o lucro, sendo inevitável essa tirania causada pela concorrência que cobra resultados diariamente. Com medo de perder o emprego, os trabalhadores preferem se calar, prejudicando sua saúde. (BRASIL, 2009)

Neste cerne, a Lei da Consolidação do Trabalho que foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, tem por finalidade a igualdade de direitos na relação de trabalho, como também, a proteção do trabalhador para que não sofra nenhuma espécie de abuso, prezando pela harmonia e qualidade de vida no ambiente laboral. As normas que regem as relações de trabalho entre os indivíduos estão estabelecidas na CLT, na Constituição Federal e em outras Leis da Justiça do Trabalho.

Importante frisar o art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que versa sobre o direito do empregado a pleitear a indenização e rescindir o contrato de trabalho.

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

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

Logo, o artigo mencionado elenca a caracterização do assédio moral, por tratar de ofensa à honra e a imagem do indivíduo, utilizando em conjunto elementos de violência psicológica, que se enquadram como assédio moral. Dessa forma, o assédio moral constitui falta grave por parte da empresa, sendo direito do

empregado vitimado recorrer a este dispositivo legal para pleitear a rescisão do contrato de trabalho.

As consequências jurídicas do assédio segundo as previsões da CLT nos § 1º, 2º e 3º com base nos parágrafos em seguida transcritos.

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

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

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965) (BRASIL, 1943).

Além disso, o artigo 21, II, “b” da Lei nº 8.213/91 aduz que se equipara ao acidente de trabalho, o acidente sofrido no local e no horário de trabalho em decorrência de [...] “b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho”, dessa forma, assédio moral equipara-se ao acidente de trabalho.

Dessa forma, aplica-se a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos aos seus empregados decorrentes do meio ambiente de trabalho degradado, conforme §1º do artigo 14, da Lei nº 6938/81. Sendo direito de o empregador vitimado receber direito a indenização em decorrência do assédio moral sofrido.

O art. 931, do Código Civil, estabelece a responsabilidade objetiva, confirma a posição adotada pelo art. 927, estabelecendo que “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade, normalmente, desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

O empregador que tem conhecimento do assédio ou o mesmo pratica com seus funcionários, constatado a mal causado, responderá por eles. Sendo assim, o empregador tem o dever de fiscalizar e prevenir a ocorrência de atos que possam constituir assédio moral, não podendo ser omissos ou relevar a sua ocorrência.

O art. 157 da CLT complementa que as empresas são responsáveis por “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”, enquanto

aos empregados cabe observar as normas expedidas pelo empregador e colaborar com sua aplicação.

Neste viés a Lei Nº 11.948, de 16 de junho de 2009, que estabeleceu recursos para as atividades operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), prevê a negativa de empréstimo à empresa que tenha dirigentes condenados judicialmente por ilícitos entre os quais o assédio sexual, conforme se observa do artigo 4º que se transcreve: “Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente”.

Essa lei vem para reforçar os meios legais que são empregados para punir atos ilícitos dessa natureza. Tudo isso para garantir um ambiente tranquilo e agradável a seus colaboradores, visto que o próprio artigo prevê a negativa de empréstimo às empresas que tiveram dirigentes condenados por crime nele elencados. Foi aprovado o projeto de Lei –PL 4742/2001– em março de 2019 que definiu o assédio moral no trabalho como crime, tipificado no Código Penal, atualmente o presente projeto aguarda apreciação pelo Senado Federal.

No âmbito do estado da Paraíba, em 20 de janeiro de 2015, foi publicada a Lei Complementar nº 127, dispondo sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual. A lei visa prevenir e coibir qualquer atitude por parte de servidores públicos que possa configurar atitudes de assédio, conforme se observa no seu art. 1º: “É vedada ao servidor a prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual Direta e Indireta de qualquer de seus Poderes Institucionais Autônomas”. E o parágrafo único tipifica essa ilicitude como violação de direitos humanos nos seguintes termos: “A prática de assédio moral constitui, para todos os fins, violação de direitos humanos, na medida em que compromete o exercício pleno do direito ao trabalho”. (PARAÍBA, 2015)

A aludida lei estadual considera o assédio moral, no seu art. 2º, como sendo “toda e qualquer conduta abusiva, externada por meio de gesto, palavra, comportamento ou atitude que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de servidor ou servidora, comprometendo seu bem-estar no ambiente de trabalho”

Apesar dos direitos trazidos nos diplomas legais mencionados, ainda há morosidade na criação de uma lei federal que regule de forma específica o assédio moral e a punição taxativa dessa violação, tendo em vista que é de competência legislativa privativa da União legislar sobre Direito do Trabalho, nos termos do art. 22, I, da Constituição Federal.

Na maioria dos demais estados e municípios brasileiros existem projetos de lei em tramitação que versam sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Dentre eles, destacam-se os seguintes: Rio de Janeiro (Lei nº 3.921, de 2002), São Paulo (Lei nº 12.250, de 2006), Rio Grande do Sul (Lei Complementar nº 12.561, de 2006), Pernambuco (Lei 13.314, de 2007), Minas Gerais (Lei Complementar nº 117, de 2011), entre outro.

No âmbito municipal, também já possuem leis regulamentando a matéria nas dependências da administração direta, indireta, fundacional e autárquica do município, a exemplo de São Paulo/SP (Lei nº 13.288, de 2002), Campinas /SP (Lei nº 11.409, de 2002), Natal/RN (Lei nº 189, de 2002), Brasília/DF (Lei nº 2.949, de 2002), Santa Maria/RS (Lei nº 4.552, de 2002), Juiz de Fora/MG (Lei nº 10.607, de 2003), Bombinhas/SC (Lei nº 864, de 2005), Balneário Camboriú/SC (Lei nº 2.665, de 2006), Florianópolis/SC (Lei nº 8.630, de 2011), Porto Alegre/RS (Lei Complementar nº 735, de 2014).

Em respeito a todo exposto, observam-se os seguintes julgados dos tribunais regionais do trabalho, inicialmente o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, com sede em Goiânia-GO:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT18, ROT - 0011330-XX.XX.XX.XX.XX, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, 04/10/2021)

Sobre o assédio assim decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que tem sede em Porto Alegre-RS:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Confissão ficta, não elidida, presume o tratamento indevido dispensado ao reclamante pela chefia imediata, demonstrando violação a direitos da personalidade, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização. Quantum indenizatório fixado na origem razoável e condizente com decisões semelhantes nesta Justiça Especializada. (TRT-4 - ROT: 00210247320195040231, Data de Julgamento: 31/05/2021, 3ª Turma)

Sobre a mesma matéria o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro – RJ, a ementa do acórdão da Quinta Turma:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, uma vez tendo sido provado que o reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, impõe-se a condenação da reclamada ao pagamento de danos morais. (TRT-1 - ROT: 01005296420205010069 RJ, Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, Data de Julgamento: 06/04/2022, Quinta Turma, Data de Publicação: 20/04/2022)

Igualmente, da Quinta Turma o acórdão sobre assédio moral do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. (TRT-1 - RO: 1001338720205010069 RJ, Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, Data de Julgamento: 28/07/2021, Quinta Turma, Data de Publicação: 13/08/2021)

Ainda, da Quinta Turma acórdão sobre assédio moral do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos

durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, restou provado que o reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais. (TRT-1 - ROT: 01005095120205010044 RJ, Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, Data de Julgamento: 06/04/2022, Quinta Turma, Data de Publicação: 20/04/2022)

Sobre a matéria o pronunciamento judicial do Tribunal de Justiça de Santa Catarina por sua Terceira turma:

APELAÇÃO CÍVEL. ADMINISTRATIVO. ENFERMEIRA. ADMISSÃO EM CARÁTER TEMPORÁRIO. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO ENTE PÚBLICO. COMPROVAÇÃO DE PRÁTICA REITERADA DE HUMILHAÇÃO E CONSTRANGIMENTO POR PARTE DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. ABALO ANÍMICO EVIDENCIADO. DEVER DE INDENIZAR EXISTENTE. INSURGÊNCIA EM RELAÇÃO AO QUANTUM INDENIZATÓRIO. MINORAÇÃO DEVIDA. RECURSO CONHECIDO E PARCIALMENTE ACOLHIDO. Comprovado o ilícito perpetrado, assim como o nexo causal entre o evento danoso e o dano sofrido, praticado dolosamente pela chefia imediata; em ato desrespeitoso e degradante, obrigando o servidor a praticar o ócio, em nítida represália à sua posição político partidária, em situação vexatória perante os demais colegas, tem o Município réu o dever de indenizar o ofendido pelos danos morais causados. Assim, é certo que em razão dos acontecimentos o apelado sofreu abalo emocional, de modo que o Município deve responder pela conduta de seus agentes, ensejadora do dano sofrido pelo apelado, pois na condição de empregador, impõe-se-lhe zelar pela integridade física e mental dos seus servidores, não os submetendo, ou permitindo que sejam submetidos, a situações constrangedoras, vexatórias. (TJ-SC - APL: 00016580420118240043 Mondai 0001658-04.2011.8.24.0043, Relator: Júlio César Knoll, Data de Julgamento: 06/09/2016, Terceira Câmara de Direito Público)

Nesse mesmo sentido, a decisão da Terceira Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça de São Paulo:

APELAÇÃO CÍVEL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. Perseguição do superior hierárquico. Admissibilidade. Restou demonstrado nos autos que as atitudes do superior hierárquico da autora se traduzem em uma contínua e ostensiva perseguição a acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. Conduta discriminatória do superior hierárquico comprovada por prova testemunhal. DANO MORAL CONFIGURADO. MAJORAÇÃO

PARA R\$ 20.000,00. RECURSO DA MUNICIPALIDADE NÃO PROVIDO. RECURSO DA AUTORA PARCIALMENTE PROVIMENTO PARA MAJORAR O VALOR FIXADO À TÍTULO DE DANO MORAL PARA R\$ 20.000,00.(TJ-SP - APL: 30019425220138260554 SP 3001942-52.2013.8.26.0554, Relator: Ronaldo Andrade, Data de Julgamento: 02/06/2015, 3ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 03/06/2015)

Sobre essa matéria, assim decidiu o Tribunal de Justiça do Paraná por intermédio de sua Oitava Câmara Cível:

APELAÇÃO CÍVEL – AÇÃO INDENIZATÓRIA – TRATAMENTO INADEQUADO EM AMBIENTE DE TRABALHO – OFENSAS E MÁS CONDUTAS DOS RÉUS SUFICIENTEMENTE DEMONSTRADAS NOS AUTOS – AFASTAMENTO DA AUTORA DAS ATIVIDADES LABORAIS POR ESTRESSE – NEXO DE CAUSALIDADE EVIDENCIADO – TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS CONSTATADOS POR PROVA PERICIAL MÉDICA – FATOS NÃO DESCONSTITUÍDOS PELOS RÉUS – DANOS MATERIAIS E MORAIS COMPROVADOS – QUANTUM INDENIZATÓRIO MANTIDO, EIS QUE ADEQUADO ÀS CIRCUNSTÂNCIAS DO CASO – SENTENÇA MANTIDA – APLICABILIDADE DO ART. 85, § 11, DO CPC. RECURSO DE APELAÇÃO NÃO PROVIDO. (TJPR - 8ª C. Cível - 0004574-68.2015.8.16.0083 - Francisco Beltrão - Rel.: DESEMBARGADOR GILBERTO FERREIRA - J. 23.05.2022)(TJ-PR - APL: 00045746820158160083 Francisco Beltrão 0004574-68.2015.8.16.0083 (Acórdão), Relator: Gilberto Ferreira, Data de Julgamento: 23/05/2022, 8ª Câmara Cível, Data de Publicação: 23/05/2022)

Veja, ainda, a decisão da Turma Recursal da Fazenda Pública do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul:

RECURSO INOMINADO. PRIMEIRA TURMA RECURSAL DA FAZENDA PÚBLICA. MUNICÍPIO DE RIO GRANDE. SERVIDOR PÚBLICO. ENFERMEIRA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL EVIDENCIADO. 1. Trata-se de ação em que pretende a parte autora ser indenizada em danos morais por ter sofrido assédio moral, tendo o exercício de sua profissão limitado. 2. Sentença de parcial procedência confirmada por seus próprios fundamentos, nos moldes do artigo 46, última figura, da Lei nº 9.099/95.RECURSOS INOMINADOS DESPROVIDOS. UNÂNIME.(Recurso Cível, Nº 71008319162, Turma Recursal da Fazenda Pública, Turmas Recursais, Relator: Volnei dos Santos Coelho, Julgado em: 27-06-2019). (TJ-RS - "Recurso Cível": 71008319162 RS, Relator: Volnei dos Santos Coelho, Data de Julgamento: 27/06/2019, Turma Recursal da Fazenda Pública, Data de Publicação: 09/07/2019).

Por último, o pronunciamento do Tribunal de Justiça de Santa Catarina:

APELAÇÃO CÍVEL. DIREITO ADMINISTRATIVO. SERVIDORA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE FLORIANÓPOLIS (ENFERMEIRA). INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. RECURSO DA AUTORA E DO RÉU. SERVIDORA SUBMETIDA, PELAS COORDENADORAS DA UNIDADE DE SAÚDE NA QUAL LABORAVA, A INÚMERAS SITUAÇÕES VEXATÓRIAS E DE HUMILHAÇÃO PERANTE COLEGAS DE TRABALHO E PACIENTES. CONDUTAS ABUSIVAS QUE LHE ACARRETARAM PROBLEMAS PSICOLÓGICOS E LHE INCAPACITA PARA O TRABALHO, CULMINANDO NA SUA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ PERMANENTE. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. ÔNUS PROBATÓRIO DA PARTE AUTORA DEVIDAMENTE DEMONSTRADO POR MEIO DAS PROVAS TESTEMUNHAL, DOCUMENTAL E PERICIAL (ART. 373, I, DO CPC). ASSÉDIO MORAL EVIDENCIADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. QUANTUM MANTIDO. PENSIONAMENTO VITALÍCIO AFASTADO. CONSEQUÊNCIAS LEGAIS. "Comprovado o ilícito perpetrado, assim como o nexo causal entre o evento danoso e o dano sofrido, praticado dolosamente pela chefia imediata; em ato desrespeitoso e degradante, em situação vexatória perante os demais colegas, tem o Município réu o dever de indenizar o ofendido pelos danos morais causados" (AC n. 0316539-20.2014.8.24.0038, rel. Des. Pedro Manoel Abreu, j. 30.07.2019). Na ausência de critérios objetivos para mensuração do valor econômico da compensação pelos danos morais, deve o julgador valer-se das regras de experiência comum e bom senso, fixando essa verba de tal forma que não seja irrisória, a ponto de menosprezar a dor sofrida pela vítima, ou exagerada, tornando-se fonte de enriquecimento ilícito. A correção monetária e os juros seguem as atuais interpretações dos Tribunais Superiores, aplicando-se o Tema n.810 do STF.(TJ-SC - AC: 03244919520148240023 Capital 0324491-95.2014.8.24.0023, Relator: Sônia Maria Schmitz, Data de Julgamento: 04/06/2020, Quarta Câmara de Direito Público)

No mesmo sentido, a jurisprudência tribunais brasileiros, já reconhecem a existência do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como, se posicionam a favor da indenização por dano moral no âmbito trabalhista, protegendo assim, cada vez mais o direito do trabalhador, contra atos que atentem contra sua dignidade, honra e moral.

Por fim, destaca-se a importância dos referidos dispositivos legais, sendo um avanço nas tratativas sobre o assunto, garantindo à indenização devida às vítimas, no entanto, a lacuna jurídica existente necessita com urgência de Lei Federal que regule o tema, diante do aumento relevante dos casos e processos nos últimos

anos, sendo imprescindível identificação de prevenção do assédio moral no ambiente, definindo suas características, para conscientização das vítimas que possuem direitos protegidos por lei, bem como, a garantia de punição dos responsáveis por causarem danos psíquicos a vítima.

CONSIDERAÇÃO FINAIS

A partir das discussões apresentadas, confirma-se que o assédio moral esteve e continua presente no ambiente de trabalho. Em relevância pode-se dizer que assédio moral é todo comportamento autoritário e antiético que muitas vezes se repete contra a integridade física e mental de uma pessoa, ou seja, por qualquer atitude de desprezo coletiva ou individual, dirigida ao empregado por seu superior na empresa, por um colega ou por outra pessoa do ambiente de trabalho que abusa de seu corpo integridade ou psicologia e atitudes que podem prejudicá-lo dentro da empresa.

A dignidade da pessoa humana é um princípio de extrema importância no ordenamento jurídico, onde leva a supor que dela derivam outros direitos fundamentais.

O estudo revela que existem dois tipos básicos de assédio moral, sendo eles o assédio vertical, assédio horizontal, o mesmo pode provir de um superior hierárquico contra seus subordinados (vertical), pode ser de um subordinado contra o superior hierárquico (vertical), ou ainda pode ser ato praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico (horizontal).

Sem dúvida, os malefícios causados pelo assédio ao indivíduo são altos, e os primeiros efeitos observados em relação ao abuso, é a mudança comportamental como: ansiedade, depressão, estresse, constrangimento, podendo levar a quadros graves de neurose, psicose e paranoia

Desta forma, a prática do assédio moral é uma violação da dignidade humana, um atentado à dignidade humana, uma exigência de ação decisiva por parte do governo e da sociedade para acabar com o crime.

A partir do trabalho realizado, o objetivo foi discutir o assédio moral no trabalho. Até hoje, tem incentivado o ressurgimento das origens do termo abuso moral no Brasil, aspectos psicológicos, responsabilidade social pelo abuso moral, suas formas, classificação de caráter e métodos de prova.

É necessário promover ações em que a comunidade ajude a prevenir e combater o assédio moral. A Responsabilidade Civil tem o poder de reparar o dano causado pela vítima, portanto, a vítima pode buscar o Poder Judiciário para pleitear

a reparação do dano alegado, e isso depende se o ato indenizatório ou a reparação por corrupção moral.

O Estado tem o dever de oferecer tratamento alternativo e adequado ao sujeito, criar normas específicas que regulam o assunto, leis federais que tratem sobre a prática de assédio no ambiente de trabalho, além de reparar os danos causados pelas ações dos agressores, garantirem a dignidade do empregado.

As vítimas de assédio vivem, na maioria das vezes, em situações de alto risco, vítimas sofrendo danos no trabalho, o que acaba prejudicando a vida dentro e fora do ambiente de trabalho. Assim, o assédio moral cria um ambiente insalubre no instável, conflituoso, estressante e dificulta a convivência. Olhando para as discussões, conclui-se que é necessidade de legislação federal específica sobre o tema, ainda que o direito ao dano sofrido pela vítima já esteja sendo reconhecido pela jurisprudência e alguns estados e municípios tenham criado leis que trata do assunto, existe uma lacuna de uma lei de caráter nacional regulando os direitos e deveres aplicado ao tema e assim, garante que todos os trabalhadores tenham o devido amparo jurídico reconhecido, além de atuar como repressão à prática, haverá um caráter educativo.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1 ed. 2006, Curitiba: Juruá Editora.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 6023: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 2067: informação e documentação: sumário: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2012.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 10520: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2013.

ATALLAH, Allvaro Najib. **Revisão sistemática da literatura médica e metanálise**: a melhor forma de evidência para tomada de decisão em saúde e a maneira mais rápida de atualização terapêutica. Diagnóstico e Tratamento. 2005.

AZEVEDO, Albert Lengruber. A visibilidade do assédio moral no trabalho de enfermagem. **A Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, v. 4, n. 3, p. 2578-2584, 2012.

BAIERLE, A.W. **Assédio Moral**: Agente ou desista. Será? Monografia apresentada no Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho. Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina - CESUSC, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: “uma jornada de humilhações”. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2003.

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

BESSA, Jamara Cadó. Assédio moral no trabalho: conjuntura doutrinária, legal e jurisprudencial. Jus.com.br, **11/04/2022**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/97246/assedio-moral-no-trabalho-conjuntura-doutrinaria-legal-e-jurisprudencial> . Acesso em: 28 maio 2022

BRASIL. Código Civil Brasileiro (2002). Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Brasília, 10 de janeiro de 2002; 181o da Independência e 114o da República.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do trabalho. Brasília – DF, Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2021.** Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras. Brasília, 15 de maio de 2021; 180o da Independência e 113o da República. Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 26 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 11 de dezembro de 1990; 169o da Independência e 102o da República.

BRASIL. **Lei nº 8.213/91.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, em 24 de julho de 1991.

BRASIL. **Projeto de Lei 4.326 de 2004.** Cria o dia Nacional da Luta contra o Assédio Moral. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=E2E45166D358908F15751FE71075D23F.node2?codteor=249007&filename=Avulso+-PL+4326/2004 Acesso em: 26 abr. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692> Acesso em: 26 abr. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho.** 18ª Região. 3ª Turma. Processo nº ROT 0011330-25.2020.5.18.0015 GO 0011330-25.2020.5.18.0015, Rel ELVECIO MOURA DOS SANTOS, julgado em 04/10/2021. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1295919490/rot-113302520205180015-go-0011330-2520205180015>>. Acesso em: 30 de abril de 2010.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho.** 1ª Região. 5ª Turma. Processo nº ROT 01005095120205010044 RJ, Rel JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, julgado em 06/04/2022, publicado em 20/04/2022. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1469603932/recurso-ordinario-trabalhista-rot-01005095120205010044-rj>>. Acesso em: 30 de abril de 2010.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho.** 1ª Região. 5ª Turma. Processo nº RO 01001338720205010069 RJ, Rel JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, julgado em 28/07/2021, publicado 13/08/2021. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1263124525/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-01001338720205010069-rj>>. Acesso em: 30 de abril de 2010.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho.** 1ª Região. 5ª Turma. Processo nº RO 01001338720205010069 RJ, Rel JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, julgado em 28/07/2021, publicado 13/08/2021. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1263124525/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-ro-01001338720205010069-rj>>. Acesso em: 30 de abril de 2010.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. 4ª Região. 3ª Turma. Processo nº ROT 0021024-73.2019.5.04.0231, julgado em 31/05/2021. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1223463424/recurso-ordinario-trabalhista-rot-210247320195040231>>. Acesso em: 30 de abril de 2010.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. Processo nº AC 0035286-81.2012.8.24.0064 São José 0035286-81.2012.8.24.0064, Rel Cid Goulart, julgado em 12/06/2018. Disponível em: <<https://tj-sc.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595874775/apelacao-civel-ac-352868120128240064-sao-jose-0035286-8120128240064>>. Acesso em: 30 de abril de 2010.

BRODSKY, C. M. **The harassedworker**. Toronto: Lexington Books, 1976

BOBROF, Maria Cristina Cescatto. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. 2013. 8 f. Monografia (Especialização) - Curso de Enfermagem, Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina (Uel), Londrina, 2012.

CAHÚ, Graziela Ribeiro Pontes et al. Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 27, p. 151-156, 2014.

CARVALHO, G. Mobbing: assédio moral em contexto de enfermagem - estudo preliminar. Coimbra: **Revista de Investigação em Enfermagem**. V. 15 , 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

COSTA, Orlando Teixeira da. O trabalhador e a dignidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Vol. 64, nº 1, São Paulo: Editora LTr, janeiro 1995.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

FONTES, Kátia Biagio; CARVALHO, Maria Dalva de Barros. Variáveis envolvidas na percepção do assédio moral no ambiente laboral da enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. Ribeirão Preto: USP. v. 20, p. 761-768, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Assédio moral: a violência psicológica no ambiente de trabalho. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GREBOT. Elisabeth. Harcèlement au travail: identifier, prévenir, désamorcer. Paris: Eyrolles Editions d' Organisation, 2014.

HAGOPIAN, Ellen Maria. **Assédio moral na vivência de enfermeiros: perspectiva fenomenológica**. 2016. Dissertação (Mestrado em Fundamentos e Administração de

Práticas do Gerenciamento em Enfermagem) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina de A. **Ciência e conhecimento científico. Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, p. 74-81, 2001.

LEITE, Alice Iana Tavares et al. **Assédio moral no âmbito hospitalar: estudo com profissionais de enfermagem**. 2012

LOPES, D. O.; DALOSSO, F. J.; MARÇAL, F. **Assédio moral no ambiente hospitalar**: um estudo sobre a violência de gênero em profissionais de enfermagem. Psicologia.pt - O Portal dos Psicólogos. 2012.

MUNIZ, Marize. Denúncias de assédio moral e sexual aos trabalhadores triplicam em dois anos. Cut Brasil. **16/02/2022**. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/denuncias-de-assedio-moral-e-sexual-aos-trabalhadores-triplicam-em-dois-anos-12f0#:~:text=Segundo%20o%20TST%2C%20entre%202019,reforma%20Trabalhista%20e%20a%20pandemia> . Acesso em: 28/05/2022.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto – **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. São Paulo. LTr, 2006

SANTOS, Tatiane Araújo dos et al. Denúncias das trabalhadoras da enfermagem aos sindicatos: o desafio da resistência e da ação. **Revista Baiana de Enfermagem**. Salvador. v. 32, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

SCHIMID, Martha Halfeld. O assédio sexual e moral e a sua prova na Justiça do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, n. 16, v. 2, março, 2013, p. 104.

SCHMIDT, Felipe Masutti. **Assédio moral no trabalho dos profissionais de um hospital de pronto socorro**. 2013.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro, 2005.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo, LTR, 2009.

VASCONCELLOS, Ilmeire Ramos Rosembach de; ABREU, Ângela Maria Mendes; MAIA, Eveline de Lima. Violência ocupacional sofrida pelos profissionais de enfermagem do serviço de pronto atendimento hospitalar. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, v. 33, n. 2, p. 167-175, 2012.

VENTURA, H. N. et al. **Compreensão dos enfermeiros sobre o assédio moral no campo ético e legal**. In: 15º Congresso Brasileiro dos Conselhos de Enfermagem, 2012.

VIEIRA, Ivo Antônio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: caracterização à legislação indenizatória. Cuiabá, MT: Ed. do Autor, 2005.

XAVIER, A. C. H. et al. Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v.33, n.117, p.15-22.2008.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo. 2014.