# XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

MARIA AUREA BARONI CECATO

### Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet - PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara - ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

### Secretarias:

Relações Institucionais - Ministro José Barroso Filho - IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF

Educação Jurídica - Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED/ABEDi

Eventos - Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Marco Antônio César Villatore; Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN:978-85-5505-516-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1.Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (27. : 2017 : Maranhão, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito Florianópolis – Santa Catarina – Brasil www.conpedi.org.br



## XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

### Apresentação

Cumpre-nos apresentar os vinte e dois trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I", apresentados no XXVI Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em São Luís/MA, entre os dias 15 a 17 de novembro de 2017.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão acerca de quatro eixos centrais: "Trabalho na Contemporaneidade"; "Meio Ambiente de Trabalho"; "Novas Modalidades de Contratos de Trabalho" e "Aspectos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017", que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A obra se inicia com o trabalho "PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO DO TRABALHO" de Francine Adilia Rodante Ferrari Nabhan, na qual a autora faz uma análise da possível fraude na contratação de pessoas físicas, sob a máscara da pessoa jurídica.

Na sequência, Jackson Passos Santos e Raquel Helena Valesi, no artigo "A EFICÁCIA TEMPORAL DAS NORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO E SUA APLICABILIDADE NOS PROCESSOS TRABALHISTAS", discutem as regras processuais de aplicação da lei no tempo em relação aos processos trabalhistas em curso e que versam sobre o trabalho terceirizado.

A questão dos direitos fundamentais do trabalhador é a discussão travada no artigo "A INVISIBILIDADE DO TRABALHADOR E A LUTA PELO RECONHECIMENTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO", por Sabrina Moschini.

Em seguida trata-se de Direito Coletivo do Trabalho e as aplicações da novel legislação trabalhista, no artigo "A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: MOVIMENTO JURÍDICO-POLÍTICO. POSSÍVEIS BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS PARA O TRABALHADOR", apresentado por Fernanda Donata de Souza.

As autoras Marie Joan Nascimento Ferreira e Aline Maria Alves Damasceno, discutem a relação das psicopatologias e o meio ambiente de trabalho, no artigo "A RELAÇÃO DE CAUSALIDADE ENTRE AS PSICOPATOLOGIAS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO".

As questões relativas à responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho são tratadas por Pedro Franco de Lima e Luiz Eduardo Gunther, no artigo "RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DO TRABALHO".

A controvertida aplicação da arbitragem nas relações de trabalho é abordada no artigo "ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS REFLEXOS DO VETO À LEI 13.1292015", por Márcia Cruz Feitosa e Ana Carolina Nogueira Santos Cruz Cardoso.

Os autores Rogério Coutinho Beltrão e Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira, trazem a discussão quanto a aplicabilidade das cláusulas de flexissegurança nos contratos de trabalho, no artigo "A FLEXISECURITY E A GARANTIA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA: UMA POSSIBILIDADE JURÍDICA OU UMA REALIDADE ATUAL".

A temática da flexissegurança também é objeto do artigo de Samuel José Cassimiro Vieira denominado "AUTONOMIA DA VONTADE, FLEXISSEGURANÇA E DIREITOS FUNDAMENTAIS".

De outra parte, Maria Aurea Baroni Cecato e Regina Coelli Batista de Moura Carvalho, assentam comentários quanto a erradicação do trabalho infantil, no artigo "CATAVENTO A GIRAR: ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL EM SUAS PIORES FORMAS".

Em sequência, trata-se a questão do mínimo existencial para o trabalhador no artigo "DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E IGUAL LIBERDADE DE TRABALHO: DO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA O TRABALHADOR AO CAPITALISMO INCLUSIVO", por Emília Paranhos Santos Marcelino e Cecilia Paranhos S. Marcelino.

A seguir, Astolfo Sacramento Cunha Júnior e Carla Maria Peixoto Pereira, abordam a figura da pejotização e as suas implicações na área médica, no artigo "A PEJOTIZAÇÃO COMO MEIO DE DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO NA ÁREA MÉDICA".

As condições de trabalho no ensino superior privado são abordadas por Ivna Maria Mello Soares e Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, no artigo "DO MAGISTÉRIO ÀS DOENÇAS OCUPACIONAIS: CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DO DOCENTE DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO".

No artigo "JUSTIÇA E DIREITO: AÇÕES EM RESPOSTA À DEGRADAÇÃO HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO", os autores Danieli Aparecida Cristina Leite Faquim e José Eduardo Ribeiro Balera, abordam questões relativas às ações judiciais que podem ser promovidas para promoção da dignidade humana nas relações de trabalho.

Mais adiante, Marco Antônio César Villatore e Gustavo Barby Pavani, discutem a precarização das relações de emprego advindas da reforma trabalhista, no artigo "NOVAS FORMAS DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017): PRECARIZAÇÃO E DESVALORIZAÇÃO DO EMPREGO LIGADO DIRETAMENTE À GLOBALIZAÇÃO".

"O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DA DIGNIDADE HUMANA", é o tema tratado no artigo apresentado por Jeferson Luiz Cattelan e Ana Paula L. Baptista Marques.

Em outra frente, é o trabalho escravo a temática do artigo defendido por Leandra Cauneto Alvão e Leda Maria Messias da Silva, sob o título "O TRABALHO ESCRAVO DOS MADEIREIROS FRENTE ÀS NOVAS LEGISLAÇÕES".

Sob a perspectiva dos direitos humanos, os autores Otavio Augusto Reis de Sousa e Maria Luiza Magalhães de Melo e Ferreira, apresentam o artigo "OIT: GARANTIA DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR E FONTE MATERIAL DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO", assentando o órgão internacional como fonte material do direito ambiental do trabalho.

A seguir, os autores Samir Vaz Vieira Rocha, Ana Iris Galvão Amaral, analisam as alterações nas relações trabalhistas e o império do trabalho digno, no artigo "OS DESAFIOS PARA GARANTIA DO TRABALHO DIGNO: UMA ANÁLISE DAS MUTAÇÕES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA SOCIEDADE GLOBALIZADA".

A possível degradação de direitos advinda da reforma trabalhista é novamente debatida, sob a análise de SYLVANA RODRIGUES DE FARIAS no artigo "REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER: NECESSIDADE OU SUPRESSÃO DE DIREITOS?".

A discriminação estética e a responsabilidade civil do contratante é o tema abordado no artigo "RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA: ANÁLISE DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA N. 0001131- 19.2015.5.12.0036", lavra de Samuel Levy Pontes Braga Muniz E Fernanda Maria Afonso Carneiro.

Com o artigo "TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E A EXPROPRIAÇÃO DE TERRAS À LUZ DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE COMO MEIO DE COMBATE", Raquel Iracema Olinski e Ana Paula Motta Costa, trazem luz à discussão quanto à expropriação de terras como meio de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I", do XXVI Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e quiçá a aplicação pela comunidade acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato – UNIPÊ

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR

Prof. Dr. Jackson Passos Santos – UMC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

### O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DA DIGNIDADE HUMANA

### BULLYING IN THE WORKING ENVIRONMENT IN THE FACE OF HUMAN DIGNITY

Jeferson Luiz Cattelan <sup>1</sup> Ana Paula L Baptista Marques <sup>2</sup>

### Resumo

O meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito à saúde do trabalhador, o qual vende a força de trabalho em troca de remuneração. O assédio moral é uma prática que degrada tal meio, uma vez que condutas humilhantes e ofensivas acarretam vários prejuízos para a integridade física e psicológica do trabalhador. Este artigo pretende caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho civil e militar à luz da dignidade humana. Para tanto, foi utilizado o método dedutivo o qual parte do conceito de meio de trabalho equilibrado para a degradação do ambiente quando ocorre o assédio.

Palavras-chave: Meio ambiente de trabalho, Assédio moral, Saúde do trabalhador

### Abstract/Resumen/Résumé

The balanced working environment is a worker's right to health, which sells the labor force in return for remuneration. Bullying is a practice that degrades such a means, since humiliating and offensive conduct entails several damages to the physical and psychological integrity of the worker. This article aims to characterize bullying in the civil and military working environment in the light of human dignity. For that, the deductive method was used, which is part of the concept of a balanced working environment for the degradation of the environment when harassment occurs.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Work environment, Harassment, Worker's health

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Mestrando do Curso de Ciências Jurídicas do Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR), Graduado em Direito pela Universidade Paranaense (UNIPAR) Pesquisador da CAPES, e pesquisador do ICETI

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Mestranda em Curso de Ciências Jurídicas na UNICESUMAR, Graduada em Direito, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário e Família e Sucessões, pesquisadora do ICETI

### INTRODUÇÃO

O presente artigo objetiva esclarecer que o meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito fundamental a todos os trabalhadores e é necessário para a proteção da saúde e do bom desempenho profissional. O indivíduo permanece, em média, oito horas diárias trabalhando, ou seja, quase um terço de sua vida passa no trabalho. Dessa forma, é importante que o trabalhador tenha um ambiente de trabalho sadio.

A competição entre empregados, insuflada pela economia capitalista, visa ao acúmulo de riquezas e à obtenção de lucro. Tal fator, quando associado ao individualismo e ao índice de desemprego cada vez maior, torna-se um imperativo diretamente ligados à prática de assédio moral. O trabalhador, vítima de assédio moral, é forçado a pedir demissão para reduzir o custo da empresa.

Em um primeiro momento, à luz da dignidade humana, será esclarecido o conceito de meio ambiente de trabalho, pois como valor axiológico supremo de todo o ordenamento jurídico a dignidade deve ser observada em tudo que rege a atividade humana.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática degradante e prejudicial à saúde do trabalhador, deve ser eliminada qualquer palavra escrita ou conduta que caracterize esse mal com efeitos devastadores à personalidade da vítima.

Na sequência, o assédio moral será conceituado e como está inserido no contexto laborativo das empresas públicas e privadas. Observar-se-á, ainda, como acontece a prática desse tipo de assédio, bem como qual é o perfil das principais vítimas de tamanho abuso. Por fim, a prática do assédio moral no âmbito Militar será analisada, conduta que dissona da rigidez hierárquica e disciplinar difundida nesse ambiente. A hierarquia e a disciplina não podem ser utilizadas como forma de legitimar o assédio moral com a imposição do medo ou com a aplicação de punições disciplinares e prisões administrativas excessivas ou infundadas.

Será utilizado, nesse processo de análise, o método dedutivo partindo do conceito de meio de trabalho equilibrado, para a práticas de assédio sexual ou moral. Algumas situações que caracterizam o assédio moral também serão apresentadas neste ínterim do trabalho.

### 2. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A DIGNIDADE HUMANA

O meio ambiente de trabalho está diretamente ligado à dignidade e à liberdade do trabalhador, pela qualidade de emprego no qual passa a maior parte do tempo, vendendo a sua força de trabalho em troca de um salário. A dignidade do ser humano é um valor supremo

espiritual e moral, nato ao ser e a sua autodeterminação de vida para a proteção e o respeito por parte dos demais e do próprio estado. (SARLET, 2007, p. 368).

Há um liame intrínseco entre liberdade e dignidade, visto que a liberdade é a principal exigência da dignidade da pessoa humana. (SARLET, 2007, p. 369). A liberdade é a autonomia da vontade do homem, é o direito à escolha e o direito de ir e vir, sem restrição. "O que caracteriza a existência é a liberdade, a liberdade é a primeira e a última palavra que conceitua a existência" (NUNES, 1995, p.67).

A liberdade é o livre arbítrio de poder escolher, o ser humano é responsável por suas escolhas, omitir-se já é uma escolha. O homem está obrigado a viver decidindo o que fazer, e o não fazer nada já é uma decisão de sua integral responsabilidade existencial (NUNES, 1995, p.93).

A liberdade é inerente ao ser humano, que diante de oportunidades, tem sempre que realizar uma escolha durante toda a sua vida e o direito, como norma de conduta, tende a ser um estabilizador de comportamentos, na medida em que as pessoas cumprem seus comandos (NUNES, 1995, p.107).

Os direitos fundamentais devem ser reconhecidos e assegurados para a proteção e existência da dignidade humana, não podem servir de objeto arbitrário e de injustiças. (SARLET, 2007, p.381).

O Direito e a Filosofia do Direito devem construir uma consciência da compreensão de dignidade da pessoa humana, transcendendo qualquer perspectiva unilateral ou limitadora do sentido de dignidade humana, que deve ser aplicado a todas pessoas e em todos os lugares, como marco para manutenção da vida harmônica em sociedade. (SARLET, 2007 p.385).

A dignidade se relaciona à própria condição humana com os direitos de personalidade do indivíduo previstos nos artigos 11 a 21 do Código Civil de 2002. Promover a dignidade é assegurar o pleno desenvolvimento do ser humano, como a proteção à vida, à integridade física, à honra, à intimidade, à imagem, à liberdade de expressão, dentre outros.

A personalidade do indivíduo é a qualidade de ser sujeito de direitos, protegidos no ordenamento jurídico a fim de estar nas relações jurídicas como sujeito de direito. (MIRANDA, 2000, p. 216). Os direitos da personalidade garantem ao indivíduo a proteção independente de qualquer requisito, o simples fato de ser pessoa é suficiente para proteção da dignidade do trabalhador. (PEREIRA, 2001, p. 142).

O assédio moral é a principal conduta abusiva e humilhante praticada contra o trabalhador, pode se caracterizar qualquer atentado à integridade física ou psicológica do empregado, inclusive pela prática do assédio moral, o qual será abordado a seguir.

A legislação internacional protege a dignidade humana como princípio de valor axiológico máximo, princípios estes previstos em vários dispositivos normativos. O Art. 1º da Declaração Universal da ONU (1948) estabelece que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito e fraternidade".

A Constituição Federal no seu Art. 225 garante a todas as pessoas- sem qualquer distinção, de raça, religião ou profissão- o meio ambiente equilibrado e a sadia qualidade de vida. O autor Zulmar Fachin conceitua o direito ambiental como um direito fundamental disperso, ou seja, fora do catálogo, mas presente na Constituição (FACHIN, 1999, p. 134).

O art. 200, VIII do texto constitucional, prevê a proteção ao meio ambiente de trabalho, no título da ordem social, como responsabilidade do Sistema Único de Saúde. Para Fábio Freitas Minardi a previsão deste dispositivo retrata a preocupação e a busca com a qualidade do meio ambiente, incluindo neste contexto o meio ambiente de trabalho equilibrado. (MINARDI, 2010, p. 34). A saúde do trabalhador implica, necessariamente, o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e a proteção da saúde do trabalhador a fim de assegurar o direito à vida e à dignidade da pessoa.

A Lei 6938, de 31 de agosto de 1981, no art. 3°, inciso I, conceitua o meio ambiente como o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas. Verifica-se importância e a abrangência do conceito de meio ambiente para reger a vida do trabalhador com qualidade.

O Direito Ambiental é "um conceito abrangente, pois tem incidência necessária da sociedade e na Política, não se restringindo ao Direito" (LEITE, 2010, p. 152). De fato, o direito ambiental é amplo e abarca tudo que existe para a manutenção da vida.

O meio ambiente do trabalho está contido no meio ambiente geral, englobando o local onde o trabalhador presta serviço, bem como todos os fatores internos ou externos que possam interagir com o trabalho e influenciar o meio ambiente equilibrado e interferir na saúde do trabalhador, promovendo o seu equilíbrio. O ambiente de trabalho equilibrado reduz o risco de acidentes e o custo com o trabalhador pela diminuição de faltas as quais são justificadas por atestado médico. As consultas médicas e o tratamento ambulatorial das doenças psicossomáticas são resultados do meio ambiente degradado. (SILVA, 2008, p.107).

Há fatores complexos, presentes no meio ambiente de trabalho, que interferem diretamente na personalidade do trabalhador, na qualidade da prestação de serviço, constituemse relações biológicas, psicológicas e sociais. (ROCHA, 2002, p.127).

O meio ambiente de trabalho pode ser definido como uma complexa máquinatrabalho; a estrutura física da empresa, o prédio, os equipamentos de proteção individual, as condições do local como: iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de insalubridade, de periculosidade. Além de outros requisitos para a proteção do trabalhador, como a jornada de trabalho, a quantidade de horas extras, os intervalos intrajornadas, descansos, férias, dentre outros que formam o conjunto de condições de trabalho (NASCIMENTO, 1999, p.584). "

O meio ambiente laboral tem como característica o local onde as atividades do trabalho humano são desenvolvidas, não se restringe apenas ao espaço interno da empresa, mas abarca todo ambiente que está em volta do trabalhador, interferindo na sua qualidade de vida. (ROCHA, 2002, p.30).

O meio ambiente do trabalho compreende o habitat laboral no qual o trabalhador vende a sua força de trabalho pelo desenvolvimento de uma atividade. O meio ambiente do trabalho está inserido no contexto da questão ambiental para assegurar a qualidade de vida. (PADILHA, 2011, p. 232).

Entende-se, portanto, como meio ambiente equilibrado, aquele que promove as condições necessárias para a execução sadia de uma atividade, sem prejudicar a saúde física e mental do trabalhador, pois é neste ambiente que o empregado dispende a maior parte da sua vida, dedicando-se à venda da sua força de trabalho para subsistência própria e da família. O homem não pode ser encarado como uma máquina que, quando quebrada, é substituída por outra, mas deve ser visto como um ser humano dotado de dignidade e personalidade. O ambiente de trabalho sadio aumenta a produtividade da empresa, haja vista ocorrer uma redução de faltas e do cansaço mental denominado de estresse.

### 3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO CIVIL E MILITAR

O assédio moral ou assédio psicológico, "mobbing", cujo conceito é adotado no Brasil, possui várias denominações diferentes pelo mundo. Na "França, é utilizado Harcèlement moral, na Itália, molestie psicologiche; na Inglaterra, Austrália e Irlanda as expressões Bullying, Bossing, Harassment, nos Estados Unidos e nos países Europa Central, Mobbing; no Japão, é Murahachibu; em Portugal, Coacção moral, nos países hispânicos, Acoso moral, acoso psicológico ou psicoterrorismo. (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006).

O assédio moral ou terror psicológico é uma conduta reiterada, com crueldade, humilhante, geralmente realizada por um superior ou colega de serviço que objetiva a demissão da vítima com graves danos para a integridade física e psicológica" (GUEDES, 2003, p.3).

A vítima do assédio não é o empregado desleixado, negligente ou incompetente, ao contrário a vítima, geralmente é o empregado responsável, competente, pessoas bem-educadas e com boas qualidades profissionais, morais e éticas. São, por outro lado, pessoas ingênuas as quais acreditam nos outros.

A vítima é escolhida por ser uma pessoa com um diferencial positivo e que desperta a inveja dos demais. O agressor procura afetar a autoestima da vítima, confundi-la e levá-la a desacreditar de si própria. Abalada emocionalmente, a pessoa adota comportamentos instigados pelo agressor. Os demais trabalhadores do grupo não acreditam na inocência da vítima e crê que ela é cúmplice da própria agressão. (GUEDES, 2003, p.63).

O assédio moral surge da inveja do poder e da perversidade no ambiente de trabalho, nas empresas privadas ou públicas. A falta de possibilidade de demissão sem justa causa nas empresas públicas não isenta as práticas de assédio, pelo contrário, tornam-se mais frequentes. (FREITAS, 2001, p. 10).

O assédio moral é toda a conduta abusiva manifestada por palavras, atos, gestos, atitudes repetitivas, que tem o poder de gerar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de um ser humano. Neste caso em estudo, é aquela (conduta) que degrada o local de trabalho obrigando o empregado a pedir demissão (HIRIGOYEN, 1998, p. 55).

Há três tipos de assédio os quais ocorrem nas empresas: horizontal, vertical, ascendente ou descendente, tal classificação é adotada por (GUIMARÃES E RIMOLI, 2006; ALKIMIN, 2010; SOUZA, 2009; GUEDES, 2005; THOME, 2009).

O assédio moral viola os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho Art. 1° incisos III e IV. O princípio forma a base das pessoas e dos grupos sociais, ao passo que "após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade" (DELGADO, 2004, p. 184).

Há outras previsões normativas que protegem a dignidade da pessoa, como o art. 3° da Constituição que estabelece como objetivo fundamental da república dentre outros "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação." O art. 5° da Constituição estabelece a reparação do dano quando ocorrido,

no inciso V prevê: "É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem."

No Brasil, a Constituição Federal prevê a proteção ao meio ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador no art. 200, inciso VIII, que propõe "colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho", e art. 225, §1°, inciso V que determina "controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, à qualidade de vida e ao meio ambiente," no artigo 1°, III prevê como fundamentos da república "a dignidade da pessoa humana".

No âmbito Internacional, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, nos artigos 1° e 2°, dispõe que "todos os seres são livres e iguais em dignidade e direitos", determina a vedação à prática de qualquer ato ilícito ou discriminatório. As Convenções número 111¹, 155 e 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) preveem a proteção à saúde, à discriminação e à igualdade de oportunidades e de tratamento do trabalhador.

No ordenamento jurídico brasileiro, não há uma lei de âmbito federal que regra o assédio moral, existem apenas previsões nas legislações municipais e estaduais. A proposta criminalização, dessa conduta que degrada o meio ambiente de trabalho, seria uma forma de prevenir a ocorrência. Há decisões no judiciário as quais condenam a prática de assédio moral com aplicação de dano moral para ressarcir o sofrimento causado na vítima.

O Código Penal não tipifica como crime a prática de assédio moral, porém, há previsão de outras condutas típicas que poderão ocorrer como: o crime de constrangimento ilegal, art.146, crimes que atentem contra a honra, dentre eles a difamação, art.139; a Injúria, art. 140 e a calúnia, art.138 e de perigo para a vida ou à saúde de outrem; art.132. Discriminação, todos previstos no Código Penal Brasileiro. Além da lei nº 9029, de 13.04.95, que veda prática de qualquer conduta discriminatória ou que restrinja o acesso à vaga de trabalho ou à sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

A honra, o nome, a boa fama da pessoa, a estima no ambiente de trabalho, familiar e social compreende o sentimento pessoal da própria dignidade. (BITTAR, 1995, p.125). Dessa forma, a discriminação, a humilhação, a ofensa, o menosprezo, o rebaixamento, e o constrangimento afetam a personalidade do trabalhador configurando o dano do assédio moral.

-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

O dano psíquico não é requisito essencial para configurar o assédio, para caracterizar o assédio moral basta que pela gravidade ou potencial lesivo atente contra a personalidade do indivíduo. (PAMPLONA FILHO, 2006, p 1.082).

A vítima pode apresentar crises de choro, dores, palpitações, ansiedade, insônia, aumento de pressão, perda de memória, dificuldade de concentração, distúrbios gastrointestinais, dentre outras doenças físicas e psicossomáticas.

O assédio moral traz prejuízos para a vítima, para empresa e para o estado. A vítima falta ao trabalho em razão das doenças psicossomáticas, há queda na produtividade, o empregador tem que esperar o funcionário pedir demissão ou terá que arcar com os custos da demissão, aumenta os gastos com saúde pública para tratar as doenças, além de elevar as despesas previdenciárias com auxílio-doença. (MARTINS, 2017, p.88).

O problema psicológico resultante de assédio moral reflete na queda do desempenho produtivo do trabalhador. As doenças psicossomáticas são imediatamente diagnosticadas por meio dos critérios de medição do rendimento na produção. A sanção é a exclusão do trabalhador. (DEJOURS, 1992, p. 120). Quando o assédio moral é praticado pela própria empresa ou por seus gerentes e diretores, o objetivo é a demissão do funcionário a pedido visando a redução de custos.

O assédio moral afeta direitos como a honra, a intimidade, a vida privada, a imagem, o nome, dentre outros, causando sofrimento físico ou psicológico à vítima. Na maioria das vezes causa dano a personalidade do indivíduo, afetando a dignidade do trabalhador,

A integridade física e psicológica do trabalhador deve ser respeitada pelo empregador, deve ser reprimido qualquer ação que caracterize o assédio moral. Para Leda Maria Messias da Silva Conclui-se, portanto, que deve haver: 1) regularidade de ataques, que se prolongam no tempo; e: 2) cujo objetivo seja expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras, que possam acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (SILVA, 2013, p.135). Há, no entanto, autores que defendem para a caracterização do dano moral basta a conduta humilhante e grave, sem a necessidade de ser reiterada.

O assédio moral por parte do empregador ou com o seu consentimento, caracterizado pela prática de conduta abusiva, podendo ser por atos, gestos, palavras ou ainda que verbalizadas, causando danos à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa. (HIRIGOYEN, 2005 p.65). Por este motivo a empresa é condenada ao pagamento de dano moral, pois o risco da atividade é do empregador, que possui a responsabilidade civil pelos seus empregados, respondendo por ação ou omissão das condutas

ilícitas. "A responsabilidade civil objetiva é embasada pela teoria do risco profissional" (DALLEGRAVE NETO, 2008 p.104-105).

O assédio moral causa o aparecimento de doenças psicossomáticas, inclusive de depressão. A reiteração da conduta ilícita agrava o quadro depressivo, a vítima se sente triste, complexada, culpada, obcecada e desmotivada para trabalhar e para viver em sociedade. A vítima perde o sentido de viver e passa a pensar em suicídio, uma vez que neste período é alto o risco de a pessoa atentar contra a própria vida. Os distúrbios psicossomáticos aparecem de forma rápida e causam um sofrimento intenso à vítima, ocasiona alterações físicas como emagrecimento ou ganho de peso muito rápido. Desenvolvem-se, ainda, distúrbios digestivos como gastrite e úlceras, distúrbios hormonais, crises de hipertensão (RENK, 2006 p.44). O "terror psicológico no trabalho faz adoecer e pode matar" (GUEDES, 2005, p. 19 e 23).

Para exemplificar, a caracterização do assédio moral ocorre quando o ambiente de trabalho é degradante, existe a reiteração de práticas contra um funcionário capaz de causar-lhe sofrimento físico ou psicológico.

A exemplo do que foi citado, seria um empregado o qual fica isolado em uma sala, sozinho, sem ser atribuído a ele qualquer trabalho ou tarefa, durante um longo período, o que pode fomentar danos psíquicos no trabalhador. Pode-se observar que o trabalhador parado na empresa é prejuízo para o empregador, porém, este assedia o funcionário, deixando-o isolado em uma sala, sem função. A falta de utilidade causa um efeito devastador na personalidade humana pela ociosidade imposta, com exposição perante os demais funcionários (MARTINS, 2017, p.65).

Outro exemplo seria o emprego reiterado de apelido com sentido pejorativo, visando a apenas atacar a autoestima do funcionário, neste caso, o empregado era apelidado de "já vali" pelo fato de ter uma certa idade e já ter trabalhado mais de 20 anos na empresa. Observa-se uma conduta injusta contra o funcionário cujas obrigações sempre foram cumpridas com perfeição durante o tempo em que trabalhou na empresa, (MARTINS, 2017, p.69).

Outro fato característico de assédio moral foi uma empregada que, após ter descoberto estar grávida, foi transferida de setor e colocada em uma cadeira e lá deixada, haja vista não conferirem a ela qualquer tarefa a ser executada. Como consequência de tamanha nulidade, a funcionária passava o dia inteiro sentada na cadeira chorando, com a autoestima reduzida, sentindo-se inútil. (MARTINS, 2017, p.69).

Uma empresa passou a segregar os funcionários e criou uma sala para colocar os empregados que estavam com licença médica. A sala ficou conhecida, pejorativamente, como

"bancada do INSS". Aqui o problema foi denominar pejorativamente a sala perante os demais funcionários da empresa (MARTINS, 2017, p.68).

Há casos em que o trabalhador contrata uma secretária para o escritório e depois começa a solicitar que ela limpe o local de trabalho e ainda que lave o banheiro. Compreendese tal atitude como um dano moral pelo fato de expor o empregado a situações vexatórias, com o desvio da função para a qual foi contratada.

A transferência do trabalhador motivada, o mero aborrecimento, o estresse, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições de trabalho, as imposições profissionais e o conflito não caracterizam assédio moral (HIRIGOYEN, 2005, p. 19-36).

No meio ambiente de trabalho dos Policiais Militares, o assédio moral ocorre por parte do superior devido à distorção da hierarquia e disciplina. Os servidores públicos não podem ser demitidos sem o devido processo administrativo, podem ser transferidos e aplicadas punições por transgressões militares por motivo vil. Pode ocorrer a prática de assédio moral ainda de forma horizontal entre policiais, principalmente em relação às policiais militares femininas.

A proposta para a diminuição da ocorrência de assédio moral ocorrerá quando as hierarquias não se auto protegerem por corporativismo, permitindo que haja a condenação e a punição dos autores que praticam ações abusivas e humilhantes. (HIRIGOYEN, 2002, p. 314). Outra proposta para a diminuição do assédio moral será a tipificação da conduta como crime no Código Penal ou no Código Penal militar. Atualmente, a melhor forma de prevenir o assédio moral é o trabalho desenvolvido pelos sindicatos os quais conscientizam os trabalhadores que assédio moral é proibido e que o assediado é assistido juridicamente por eles (os sindicatos) se for necessário.

A empresa possui um papel fundamental para coibir o assédio moral horizontal – aquele ocorrido entre funcionários- uma vez que pode elaborar um código de ética interno para os funcionários, ou seja, aquele que infringir o código pode ser demitido por justa causa.

O Assédio Moral está relacionado à inveja, que surge no momento de rivalidade ou comparação com o outro. Na impossibilidade de admitir e aceitar que o outro é mais inteligente, competente, operacional e mais organizado, o autor do assédio a fim de se sentir superior minimiza a vítima com difamações e humilhações.

Na Polícia Militar, além dos dispositivos constitucionais aplicados a todas as pessoas, incide o Código Penal Militar brasileiro (CPM) (BRASIL, 1969), para crimes militares, o regulamento disciplinar do exército para apuração de transgressões militares, e demais leis específicas. A estrutura hierarquizada da polícia militar, fundada na disciplina e hierarquia, cria

um ambiente propício para o aparecimento do assédio moral, pelo desvirtuamento ou abuso de poder dos superiores e dos mais antigos.

A prática de ação de assédio moral horizontal ou vertical pode ensejar no direito à indenização pelo estado, que se omitiu, não fiscalizou e não tomou nenhuma providência para evitar que ocorresse o assédio sexual ou moral. O estado possui responsabilidade civil objetiva e subjetiva pela conduta dos seus servidores, seja preventivamente por não ter fiscalizado ou se omitido para coibir o ato, ou seja, repressivamente ao deixar de adotar medidas para punir os agressores.

O assédio vertical ocorre quando o superior hierárquico dá uma ordem absurda com o objetivo de humilhar ou reduzir a autoestima dos seus subordinados, delega funções degradantes, ameaça de transferir o policial para outras cidades longes por prazer de fazer os subordinados sofrerem.

As maiores vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho militar são as mulheres, já que neste tipo de ambiente a presença masculina é predominante. O Fórum Brasileiro de Segurança Pública e da Fundação Getúlio Vargas (FGV) realizou uma pesquisa com 13.055 policiais e outros profissionais da segurança pública cadastrados na Rede de Ensino a Distância da Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça (Senasp)/MJ. Os dados levantados na pesquisa retrataram que 39,2% das mulheres as quais atuam na segurança pública já sofreram algum tipo de assédio moral ou sexual. (CAMPOS, 2015).

A maioria das mulheres vítimas de assédio moral ou sexual se cala seja por medo de sofrer represálias, seja pela cultura machista. Outro aspecto relevante é a cultura de que a mulher é a culpada pelo assédio, ideia, na maioria das vezes, atrelada ao tipo de roupa que ela usa ou pelo seu comportamento mais extrovertido.

Seguem algumas entrevistas com policiais femininas. Tais relatos são exemplos que caracterizam a presença de assédio ocorrido no ambiente de trabalho. As histórias foram narradas pelas vítimas ao jornalista Ponte. Diz Sofia na entrevista: "O machismo é escancarado dentro dos quartéis", "Assim como diversas colegas, eu sofri bastante assédio, tanto sexual quanto moral. Não hesito em dizer, apesar de não poder confirmar com dados concretos, que todas nós já passamos ou passaremos por algum tipo de assédio dentro da instituição, independentemente do estado." (PONTE, 2017).

Outra policial feminina relata que já sofreu assédio "Eu já sofri um assédio por telefone sem a pessoa nunca nem ter me visto. Pelo simples fato de eu ser mulher, o coronel identificou a voz feminina e já se sentiu no direito de passar uma cantada em mim". Para Elisa, outra policial feminina "A corporação enxerga as mulheres somente como uma força de trabalho

administrativa, como se não tivéssemos as mesmas qualidades para desempenhar funções da linha de frente, do combate". (PONTE, 2017).

Uma vítima alegou que começou a sofrer assédio moral após ter recusado ser assediada sexualmente, precisando fazer tratamento psicológico em consequência dos danos psicológicos sofridos. A vítima alega ainda que ao voltar de um tratamento médico sofreu ameaças de ser transferida de cidade. (VALE, 2015).

As mulheres são submetidas ao mesmo treinamento físico e psicológico que os homens. A proibição de discriminação e a igualdade de gênero amparadas pela Constituição Federal são normas as quais devem extirpar a cultura do sexo frágil no ambiente de trabalho.

A Constituição Federal no art. 5°, I prevê o princípio da igualdade ao estabelecer que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações", ainda é vedado o comportamento discriminatório por gênero no trabalho no artigo 7°, inciso XXX da Constituição proíbe a diferença de <u>salários</u>, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Embora a constituição proíba a discriminação, é frequentemente violada de forma explícita ou velada pelas múltiplas formas de condutas, a fim de evitar a aplicação de sanção ao assediador.

O assédio moral é uma conduta abusiva, que não pode ser confundido com ordens e instruções legítimas para exercício regular da profissão previstas pela organização do trabalho. As transferências de município para trabalhar e as mudanças de funções, quando devidamente motivadas e previstas na legislação específica que rege os trabalhadores, não caracterizam assédio. (HIRIGOYEN, 2002, p. 34).

O assédio moral não está previsto no Código Penal Militar. O art. 174 do referido código prevê como crime a punição excessiva contra o subordinado, seja por palavra ou por escrito. O art. prevê o delito de praticar violência contra inferior e o art. 176 tipifica a conduta de "Ofender inferior, mediante ato de violência que, por natureza ou pelo meio empregado, se considere aviltante.".

Tais dispositivos elencados possuem proteção específica ao subordinado parte hipossuficiente na relação de trabalho. Há ainda previsão do art. 207 para quem induz, instiga ou auxilia o Suicídio, o art. 209 protege a integridade física nos casos de "Lesão Corporal", o art. 213 que configura crime a prática de Maus-Tratos, além dos artigos 215 a 217 que preveem os Crimes contra a Honra.

É importante ressaltar que o mero aborrecimento não pode ser considerado crime e para a distinguir as duas condutas, segue um exemplo de assédio moral no meio ambiente de

trabalho militar. Um soldado, durante o treinamento realizado no Ceará, foi pejorativamente denegrido e humilhado perante seus pares e superiores. O ex-soldado Darlan Menezes Abrantes relata que, durante o curso, os superiores se referiam a ele da seguinte forma: "Bora, bora, você é um bicho. Você é um jumento, seu gordo!" (BARROS, 2015).

Uma pesquisa realizada com 21 mil profissionais de segurança constatou que 38,8% dos entrevistados já sofreram tortura física ou psicológica durante o treinamento ou mesmo fora dele e 64,4% afirmaram que já foram humilhados ou desrespeitados por superiores hierárquicos. A pesquisa foi realizada entre policiais civis, militares, rodoviários federais, agentes da polícia científica, peritos criminais e bombeiros (BARROS, 2015).

O ambiente de trabalho dos profissionais de segurança, cujas jornadas exaustivas são de 12 até 24 horas, são exaustivas e estressantes. Atendem ocorrências graves como homicídio, estupro, violência doméstica, lesão corporal, além do alto risco que a profissão oferece a esse tipo de profissionais. A soma dos fatores enumerados propicia a ocorrência do assédio moral, da agressividade e do surgimento de doenças psicossomáticas. As consequências são a dependência desses trabalhadores a substâncias ilícitas como o álcool e o surgimento da depressão e, em grau mais elevado e sério, o suicídio do assediado.

Pelo exposto, verifica-se que o assédio moral traz inúmeros prejuízos de ordem econômica, social e pessoal para todos entes envolvidos, inclusive para os familiares do trabalhador. As condutas discriminatórias com objetivo de excluir e reduzir o outro, seja por motivos raciais, religiosos, por aparência ou deficiência física, ou doenças ou pela opção de gênero que resultam na degradação do meio ambiente de trabalho. Todas formas de degradação devem ser eliminadas com o propósito de garantir a dignidade e a qualidade da saúde do trabalhador no seu ambiente de trabalho.

### CONCLUSÕES

O trabalho tem uma importância primordial na vida das pessoas, o efeito devastador da prática do assédio moral e suas consequências para a vítima, demonstram a importância do discernimento do tema com reparação aos trabalhadores que sofreram assédio moral. A Constituição Federal no estado democrático de direito protege o direito de o trabalhador ter meio ambiente de trabalho equilibrado. O trabalhador é um ser humano dotado de personalidade com proteção jurídica, não pode ser comparado, portanto, a uma máquina.

O assédio moral é a conduta abusiva ou reiterada que provoca sofrimento ao trabalhador, a conduta degrada o meio ambiente de trabalho equilibrado, o qual tem por objetivo humilhar

e diminuir a autoestima da vítima, forçando-a a pedir demissão. A finalidade da exclusão do assédio moral é destruir a vítima por um sentimento, geralmente, de inveja da capacidade do outro. A pessoa que procura destruir o outro age sem sentimento, sem remorso quanto à sua conduta. O autor do assédio busca uma satisfação pessoal e sente prazer em ver o sofrimento alheio.

O autor do assédio moral é uma pessoa perversa, invejosa que deseja o sofrimento alheio afetando os direitos da personalidade da vítima como a honra, o nome, a boa fama da pessoa, a autoestima do trabalhador no ambiente de trabalho, familiar e social. A exclusão é realizada por brincadeirinhas discriminatórias as quais objetivam apenas ridicularizar a vítima perante os demais colegas de trabalho.

O desconforto provocado pela prática de assédio moral acarreta doenças físicas e psicossomáticas. A vítima pode apresentar crises de choro, dores, palpitações, ansiedade, insônia, aumento de pressão, perda de memória, dificuldade de concentração, distúrbios gastrointestinais, dentre outras doenças físicas e psicossomáticas.

O assédio moral, quando praticado ao seu extremo, reduz a condição humana da vítima. A pessoa perde o sentido da vida e acredita que tudo está acontecendo é culpa sua. O agravamento do quadro de depressão pode levar a pessoa ao suicídio.

No meio ambiente de trabalho policial militar ocorre assédio moral com mais facilidade, devido à distorção dos pressupostos de hierarquia e disciplina e é caracterizada pela ação de um sujeito superior contra o inferior, mas pode ocorrer entre policiais de posto ou graduações.

O funcionário público também é alvo de assédio moral, embora não possa ser demitido pelo empregador sem um processo administrativo, no ambiente público, ocorrem ameaças para não promover o funcionário ou para transferi-lo de cidade sem qualquer motivação.

O meio ambiente de trabalho policial militar por natureza já é estressante devido à cobrança da sociedade, dos superiores e do aumento da criminalidade. A prática de assédio moral somada às condições precárias de serviço culminam no aparecimento de doenças psicossomáticas no assediado, bem como, em um último estágio, levam-no ao suicídio.

O Código Penal Militar não tipifica o assédio moral, porém, traz outras condutas semelhantes que são praticadas e quando ocorrem ensejam a responsabilidade do agressor. O medo da hierarquia e da disciplina rígida faz com que a maioria dos policiais não denunciem a prática do assédio.

Uma proposta de intervenção para o problema do assédio moral seria a criminalização da conduta do assediador e a aplicação de indenização com valores substanciais para o agressor não cometer reiteradas práticas de assédio moral. Outra proposta seria a criação de espaços

alternativos nas empresas nos quais os funcionários pudessem expor os fatos nocivos que ocorrem no ambiente de trabalho; além da conscientização dos trabalhadores com a entrega de cartilhas as quais definam o assédio moral e suas consequências. Palestras e treinamentos que expliquem e diferenciem o assédio moral do sexual, bem como a adoção de medidas preventivas para extirpar essa praga do meio ambiente de trabalho também corroboram para solucionar tamanha problemática.

### REFERÊNCIAS

BARROS, Ciro. Congresso em foco. 20 julho 2015. <a href="http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/policiais-militares-denunciam-abusos-fisicos-e-psicologicos/">http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/policiais-militares-denunciam-abusos-fisicos-e-psicologicos/</a>. Acesso em 10/8/17.

BITTAR, Carlos Alberto. **Direitos da Personalidade**, 2ª Edição, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1995, pág. 125.

BRASIL, A Lei 6938, de 31 de agosto de 1981.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CAMPOS, Dana. Polícia Militar discute sobre assédio moral e sexual contra a mulher policial. **Notícia Pm.** 12 de junho de 2015. <a href="http://www.pm.mt.gov.br/-/policia-militar-discute-sobre-assedio-moral-e-sexual-contra-a-mulher-policial">http://www.pm.mt.gov.br/-/policia-militar-discute-sobre-assedio-moral-e-sexual-contra-a-mulher-policial</a>. Acesso em 12/8/2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, LTR, 2008.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 184.

FACHIN, Zulmar. **Princípios Fundamentais do Direito Ambiental.** Revista Jurídica, São Paulo, Tupã, v.2, 1999.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações v. 41 n. 2 Abr./Jun. 2001, RAE - **Revista de Administração de Empresas/FGV/EAESP**, São Paulo, Brasil.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo. LTR Editora, 2005, p. 19 e 23.

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

GUIMARÃES, L. A. M. & RIMOLI, A. O. (2006). "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 183-191.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral. A violência Perversa do Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien. Paris: Syros, 1998.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar do Trabalho – redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

LEITE, José Rubens Morato. Sociedade de Risco e Estado. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; LEITE, José Rubens Morato (Org.). **Direito Constitucional Ambiental Brasileiro.** 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral no emprego, 5ª Ed, São Paulo: Saraiva, 2017.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental.** Curitiba, Juruá, 2010.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado.** Tomo VII. Campinas: Bookseller, 2000. p.31.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. **Revista** LTr, São Paulo: ano 63, nº 5, pp. 583-7, maio 1999.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito NUNES, Luiz Antônio. Liberdade: norma, consciência, existência/Luiz Antônio Nunes. – São Paulo: Editora Revista Tribunais, 1995. p. 66. Apud M.C. Giordani, Iniciação ao Existencialismo fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011 Disponível em <a href="www.tst.jus.br">www.tst.jus.br</a>. Acesso 2/7/2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual na relação de emprego. São Paulo LTr, 2002.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 19. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2001. v. 1

PONTE, Junior. **Pelo menos 40% das mulheres que atuam nas instituições policiais brasileiras já sofreram assédio. Ponte.org.** <a href="https://ponte.org/reportagem-especial-mulheres-sao-vitimas-de-assedios-diariamente-na-pm/">https://ponte.org/reportagem-especial-mulheres-sao-vitimas-de-assedios-diariamente-na-pm/</a>. Acesso em 12/8/17.

RENCK, Beatriz. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Revista Eletrônica. Ano II, Número 31. 2ª quinzena de agosto de 2006.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica.** São Paulo, Ed. LTr, 2002, p. 30.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2002

SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídicoconstitucional necessária e possível.** In: \_\_\_\_\_. Dimensões da Dignidade. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005

SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal. Revista Eletrônica. Agosto de 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 8, n. 1, p. 103-116, jan./jun. 2008. Disponível em: <a href="http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/723">http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/723</a> Acesso em: 6.5.2017.

VALE, João Henrique do. Assédio de tenente contra policiais militares em Patrocínio é discutido na ALM. 25 de março de 2015. <a href="http://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2015/03/25/interna\_gerais,631267/assedio-detenente-contra-policiais-militares-em-patrocinio-e-discutid.shtml">http://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2015/03/25/interna\_gerais,631267/assedio-detenente-contra-policiais-militares-em-patrocinio-e-discutid.shtml</a>. Acesso em 12/8/2017.