

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE  
BACHARELADO EM DIREITO**

**GEDICKSON SANTANA GÓES**

**O PSICOTERRORISMO E A SUA INFLUÊNCIA NO RENDIMENTO LABORAL DO  
TRABALHADOR**

Aracaju

2015

**GEDICKSON SANTANA GÓES**

**O PSICOTERRORISMO E A SUA INFLUÊNCIA NO RENDIMENTO LABORAL DO  
TRABALHADOR**

Monografia apresentada na Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador :  
Prof. Esp. André Luis Pereira Oliveira

Aracaju  
2015

**GEDICKSON SANTANA GÓES**

**O PSICOTERRORISMO E A SUA INFLUÊNCIA NO RENDIMENTO LABORAL DO  
TRABALHADOR**

Monografia apresentada como exigência para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

Aprovado em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Esp. André Luis Pereira Oliveira**  
**Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.**

---

**Prof. Me. Rodolpho Orsini Filho**  
**Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.**

---

**Prof. Esp. Carlos Augusto Lima Neto**  
**Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.**

Dedico este Trabalho de Conclusão de Curso ao nosso Advogado Fiel, o Senhor JESUS CRISTO, que está neste momento à direita de DEUS PAI, advogando em favor de toda humanidade, argumentando em nossa defesa, que o sacrifício Dele não foi em vão.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a DEUS, a ELE toda a honra, a glória, o poder e a majestade. ELE e somente ELE é digno de ser adorado e exaltado, ao SENHOR o meu muito obrigado ! . Agradeço ao Senhor JESUS CRISTO que sendo DEUS não hesitou quando o nosso PAI lhe deu uma missão, a qual, só poderia ser cumprida por ELE, imediatamente despojou-se da sua Coroa, Cetro de Justiça e Manto Real e se pois na posição de servo, veio ao Mundo tornando-se como um de nós, como ovelha muda não reclamou de nada, foi humilhado, moído, apenas obedeceu a vontade de seu PAI, morreu na Cruz do Calvário por obediência a DEUS e por Amor a toda humanidade, e ao terceiro dia após sua morte ressuscitou e hoje está a direita do Pai advogando ao nosso favor, o meu muito obrigado !.

Agradeço a pessoa maravilhosa do ESPÍRITO SANTO o nosso Consolador Fiel, o qual, o Senhor JESUS antes de ser assunto ao céu nos havia prometido que o enviaria, só pela sua força e consolação conseguimos concluir essa Graduação tão difícil, realmente não foi fácil dar conta de trabalho, família, faculdade, estágio, igreja, mas ELE sempre nos consolando nos momentos difíceis e nos dando aquela força necessária para continuar a caminhada, o meu muito obrigado !.

Continuando meus agradecimentos ao DEUS Uno e Trino, Uno porque Tu és ÚNICO e Trino porque é formado pelo PAI, FILHO E ESPIRITO SANTO em uma só PESSOA, meu muito obrigado pela minha aprovação no XV Exame Unificado da Ordem dos Advogados do Brasil, sendo ainda aluno do 9º período do curso de Bacharelado em Direito, algo para mim impossível e inatingível se o SENHOR não estendesse a sua Mão Poderosa para me abençoar !, por mais que escreva ou fale lhe agradecendo ainda é muito pouco diante do que o SENHOR me proporcionou. Peço ao SENHOR que sempre me lembre **“que tudo que tenho e tudo que sou e o que vier a ser vem de Ti SENHOR !”**

Agradeço a meu pai Geraldo que me apoiou nessa nova empreitada, mesmo de longe, muitas vezes só pelo telefone dizendo: “Diga aí marca de homem ! , tá estudando?, estude meu filho !, mas não esquente a cabeça !, descanse um pouco e depois vá estudar !”, Amo o senhor meu Pai !.

Agradeço a minha querida mãe Noêmia, minha guerreira, minha vencedora e minha sócia, sei que para a senhora não foi fácil segurar a barra lá do escritório, mais uma vez a senhora conseguiu !, meu muito obrigado minha mãe por me apoiar nessa segunda graduação, mas fique tranquila que não para por aqui , ainda vem a Especialização, Mestrado e Doutorado, Mãe Te Amo !

Agradeço as minhas irmãs prediletas, na ordem decrescente, Márcia Verônica companheira de luta pela vida, até nos tornarmos homem e mulher graças a DEUS conseguimos passar por aquele deserto e a minha Lora predileta a Aline minha irmã mais nova e filha mais velha, que veio para os meus braços quando eu só tinha 12 anos de idade, pelo apoio moral que vocês me deram meu muito obrigado !, Amo vocês de graça!

Agradeço a todos os meus irmãos que compõem a Igreja do Senhor JESUS CRISTO nessa terra ali no bairro Palestina, que oraram e continuam orando por mim e pela minha família e acreditando que tudo é possível para aquele que crer !.

Agradeço aos irmãos André e Cleverton que seguraram a barra quando precisava me ausentar dos trabalhos na Igreja.

Quero fazer um agradecimento especial ao meu Pastor Ninaldo Simões pelo seu amor e compreensão nas minhas ausências forçadas em virtude de compromissos acadêmicos e também aos meus queridos alunos da Escola Bíblica Dominical que entendiam a minha falta em alguns Domingos.

Agradeço a DEUS pela vida da minha sogra dona Josefa “Josi”, mulher de oração, minha segunda mãe, mulher que chora e rir ao mesmo tempo!, mãe da minha amada, muito obrigado por ser instrumento de DEUS na minha vida! , Te Amo minha sogra querida!

Agradeço a DEUS por ter ouvido a minha oração quando ainda tinha 12 anos, ocasião que descrevi como queria que fosse minha futura esposa, na minha oração pedia que ela fosse bonita por dentro, ainda dizia a DEUS que não me importava com a aparência exterior, mas DEUS nunca faz nada pela metade deus-me porção dobrada, bonita por dentro e também por fora !. Agradeço a você Amor da minha vida Ana Margarida Pereira Santana Góes pelo apoio incondicional, quantos **não** lhe dei em virtude das semanas de provas?, Quantos finais de semana sem sair de casa, porque não tinha como, devido aos estudos ! Essa graduação também é sua, afinal de contas se DEUS não lhe usasse para me

apoiar certamente teria parado no meio do caminho, meu muito obrigado!, Amo Você minha Princesa !

Agradeço a DEUS pelas minhas filhas Anny Caroliny Pereira Santana Góes, minha princesa, que por muitas vezes trazia uma almofada para por em minhas costas e aliviar as dores de tantas horas de estudo e Anna Isabela Pereira Santana Góes, minha Bebéia e companheira de estudos quantas vezes estudamos juntos nestes últimos dois anos !, quando não era sentada no colo, lá estava ela sentada nos meus ombros ou deitada nos meus braços, ela presenciou minhas lágrimas dizendo : “painho cê tá choiando ?” foi uma luta mais valeu a pena ! Amo Vocês minhas princesas !

Agradeço a DEUS pelas vidas de Dra. Aclécia e de seu esposo Levi que me acolheram lá no Escritório de Advocacia permitindo que fizesse o meu estágio, meu muito obrigado !

Agradeço a DEUS pelas vidas dos meus Faneseanos prediletos : Ailton, Milena, Cristiane, Fábria, Alexsandra, Célia, Tarcísio, Milton, Gislaine e Wilton , os quais me ajudaram justificando minhas faltas quando precisava viajar a trabalho, passando as matérias dadas pelos professores quando estava ausente nas aulas, meu muito obrigado !

Agradeço a DEUS pela vida do Professor Especialista André Luis Pereira Oliveira que me orientou na condução desta monografia, meu muito obrigado !

No Direito do Trabalho, como corolário desta norma-princípio fundamental, as relações jurídico-trabalhistas devem sempre preservar e resguardar a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Fábio Goulart Villela et al.



## RESUMO

O psicoterrorismo, nada mais é do que a prática reiterada de determinado comportamento humilhante por parte do agressor à sua vítima. Essa humilhação constante se revela por demais poderosa e implacável no seu objetivo final que é subjugar o indivíduo-alvo da agressão. O presente estudo pretende apresentar o fenômeno do psicoterrorismo e a sua influência no rendimento laboral do trabalhador, porém, antes de desvendar a sua problemática faz-se necessário uma síntese do que seja: relações de trabalho, tipos de espécies de relação de emprego, relação empregatícia, sujeitos da relação de trabalho, conceito de psicoterrorismo ou assédio moral, elementos identificadores do psicoterrorismo, os danos causados a saúde do trabalhador, psicoterrorismo nas relações empregatícias e quem são os sujeitos. A partir do terceiro capítulo junto com o entendimento doutrinário apresenta-se também gráficos que foram resultados da aplicação de questionário no trabalho de pesquisa de campo. No quarto capítulo, então, dá-se início ao aprofundamento do tema fundamental do presente estudo, onde será analisado as implicações do psicoterrorismo, as implicações econômicas e financeiras, as implicações no ambiente do trabalho, as implicações na saúde do obreiro e os mecanismos de combate.

**PALAVRAS-CHAVE:** Psicoterrorismo. Implicações na Saúde do Trabalhador. Legislação no Brasil e no Mundo.

## **ABSTRACT**

Psychological harassment is the recurring practice of a certain humiliating behavior from the oppressor's end towards their victim. This constant humiliation reveals itself to be harshly powerful and ruthless in its final goal, which is, to subjugate the target of such offense. This current study intends to showcase the phenomenon known as psychological harassment and its influence on the worker's performance. However, before unraveling its issues it is necessary to summarize the following topics: working relationships, kinds and species of employment relationships, subjects in an employment relationship, subjects in a working relationship, the concept of psychological harassment or moral harassment, identifying elements of psychological harassment, its damages to the employee's health, psychological harassment in employment relationships and who their subjects are. Starting on chapter three, along with the corresponding doctrinal understanding, some charts regarding a survey that has been conducted as a field research will be presented. Moreover, the fundamental theme of this very study will begin to be explored in a deeper extent on chapter four, where the implications of psychological harassment will be analyzed, be them economical and financial implications, working environment implications, the implications on the worker's health and the applicable combat mechanisms.

**KEYWORDS:** Psychological Harassment. Implications on the Worker's Health. Legislation in Brazil and Worldwide.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. RELAÇÕES DE TRABALHO.....	18
2.1 Definição.....	18
2.2. Tipos de Espécies de Relação de Emprego.....	19
2.3. Relação Empregatícia .....	20
2.3.1. Requisitos caracterizadores .....	20
2.3.1.1 Pessoaalidade.....	20
2.3.1.2 Não eventualidade ou habitualidade .....	21
2.3.1.3 Onerosidade .....	21
2.3.1.4 Subordinação .....	22
2.3.1.5 Alteridade .....	22
2.3.2. Sujeitos da Relação de Trabalho.....	23
2.3.2.1 Empregado .....	23
2.3.2.2 Empregador .....	25
3 PSICOTERRORISMO É ASSÉDIO MORAL.....	27
3.1 Conceitos.....	27
Gráfico 1. Você sabe o que é Psicoterrorismo (Assédio Moral)?.....	27
3.2 Elementos Identificadores do Psicoterrorismo .....	30
Gráfico 2. Você já foi assediado(a) moralmente no seu ambiente de trabalho?.....	30
3.3 Danos Causados a Saúde do Trabalhador.....	32
Gráfico 3. O assédio moral lhe causou alguma problema de saúde ou psicológico?.....	33
3.4 Psicoterrorismo nas Relações Empregatícias, quem são os Sujeitos?.....	35
Gráfico 4. Se você foi assediado(a), quem foi o autor do assédio moral?.....	36
4 IMPLICAÇÕES DO PSICOTERRORISMO.....	37
4.1 O Psicoterrorismo e as Implicações Econômicas e Financeiras.....	37
4.2 O Psicoterrorismo e as Implicações no Ambiente do Trabalho.....	38
4.3 O Psicoterrorismo e as Implicações na Saúde do Obreiro.....	40
Gráfico 5. Devido ao psicoterrorismo sofrido seu rendimento no trabalho diminuiu? Em quantos por cento?.....	40

Gráfico 6. Depois de sofrer assédio moral, você procurou algum médico ou psicólogo para tratar de algum distúrbio ? .....	41
4.4 O Psicoterrorismo e os Mecanismos de Combate.....	42
4.4.1 Qual a visão do Poder Judiciário Brasileiro a respeito do Psicoterrorismo?.....	42
4.4.2 Existe Legislação Nacional que combate o Psicoterrorismo?.....	44
4.4.3 Existe Legislação Internacional que combate o Psicoterrorismo?.....	45
Gráfico 7. Percentual de trabalhadores/as afetados/as em Países Europeus...	46
5 CONCLUSÃO.....	47
REFERÊNCIAS.....	50
Anexo A. Questionário .....	53
Anexo B. Analisando a Aplicação de Questionário .....	55
Gráfico 8. Quanto ao nível de escolaridade das pessoas pesquisadas..	55
Gráfico 9. Quanto ao sexo dos trabalhadores pesquisados.....	55
Gráfico 10 Quanto ao estado civil dos trabalhadores assediados.....	56
Gráfico 11 Quanto a idade dos trabalhadores assediados.....	56
Gráfico 12 Durante quanto tempo durou o assédio moral?.....	57

## 1 INTRODUÇÃO

Nos primórdios da história da humanidade os povos vencedores nas guerras sobrepujavam os perdedores com a escravidão, consolidando-se então com o passar do tempo a “Lei do mais forte sobre o mais fraco”. Há tão pouco tempo atrás no nosso Brasil Império, àqueles colonizadores com a motivação única e exclusiva de conquistar novos territórios e explorá-los, utilizavam-se do mesmo expediente, inicialmente escravizaram os verdadeiros donos da nossa terra amada, os nomeados “Índios”, o que não deu muito certo [ ! ], tendo em vista, que àqueles viviam do que a natureza lhes proporcionavam.

Os portugueses, então, não obtendo resultando favorável com os primeiros colonizados, trouxeram os nossos irmãos africanos para substituir a mão de obra indígena, mas não mudaram as práticas escravocratas. Até que em 13 de Maio de 1888 a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea, a qual, libertou os negros da escravidão.

O grande questionamento hoje é: A escravidão foi realmente abolida? ou continua modernamente velada na nossa sociedade e no mundo moderno ?

Esta escravidão não é mais aquela que se obtinha através de açoites nos troncos das senzalas, nos trabalhos forçados nas lavouras de cana de açúcar ou nas de café, ela hoje está sendo praticada no universo psicológico dos trabalhadores principalmente nas organizações empresariais que visam o lucro a qualquer custo. Entende Vilja Marques Asse (2004, p.33-48), que: “O psicoterrorismo no ambiente de trabalho se origina na ganância pelo lucro e no abuso de poder. Inovações tecnológicas se associam a velhas fórmulas de gestão.”

Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema geral o Psicoterrorismo. Entretanto, esta abordagem é muito abrangente dando margem para tese de Doutorado, o que não é a intenção neste momento. Então, se faz necessário restringi-lo em: O Psicoterrorismo e a sua Influência no Rendimento Laboral do Trabalhador.

Diante do exposto, o objetivo primordial desde trabalho não é esgotar o tema e sim demonstrar que o psicoterrorismo usualmente praticado nas empresas tem influência positiva e direta no rendimento laboral do trabalhador e por conseguinte na sua saúde física e mental.

A abordagem deste tema apresenta-se mais do que atual, apesar de diversas discussões, teses acadêmicas, jurisprudências dos tribunais brasileiros a respeito do assunto durante os últimos anos do século XXI, com todas aquelas ferramentas utilizadas em tempo pretérito, assim mesmo, ainda ecoa forte, silenciosa e sutilmente entre as quatro paredes das grandes, médias, pequenas e microempresas do nosso País. Questiona-se: O que mudou desde a primeira discussão a respeito do tema?

O que as teses acadêmicas contribuíram na prática para a mudança de paradigma, tanto na própria Academia quanto no Mercado de Trabalho?. Qual o posicionamento dos Tribunais Brasileiros a respeito desta prática? Como eles decidem?

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, recebeu o nome de “Constituição Cidadã”, pelo até então Deputado Federal e Presidente da Câmara Nacional Constituinte o Sr. Ulysses Guimarães, a qual, desde a sua construção é garantista na sua essência, tendo como um dos fundamentos a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF). Os operadores do Direito, sendo os guardiães e aplicadores das leis não podem admitir e aceitar omissivamente que ocorra o desrespeito a um dos princípios fundamentais resguardados pela nossa Lei Magna.

Então, diante do exposto, pergunta-se: O psicoterrorismo é um mero aborrecimento laboral ou é um crime a dignidade da pessoa humana?

Aos atuais e futuros defensores do ordenamento jurídico brasileiro e para aqueles que militam e desejam militar na área do Direito Trabalhista, o tema se impõe como uma necessidade de conhecimento mais profundo a respeito das práticas de psicoterrorismo nas empresas e seus reflexos no rendimento laboral do empregado.

Muitas das vezes, a vítima deste dano nem percebe que está sendo assediada, mesmo porque não consegue identificá-lo inicialmente, tendo em vista, que é efetivado de maneira tão sutil, ou até mesmo, muitas das vezes ignora-o pela necessidade do emprego, do salário, por ser o arrimo de família e ou pelo status que o trabalho lhe proporciona.

O que se pretende com este trabalho é justamente contribuir para a sociedade civil, para o mundo jurídico, para o meio acadêmico, tendo em vista, que no Ambiente Acadêmico há pouco conhecimento de fatos reais de assédio moral ou se quer sabe-se que isso ocorre, mais principalmente para as vítimas assediadas

moralmente, muitas das vezes, as pessoas não sabem o que fazer, a quem recorrer e quando procurar ajuda jurídica e até mesmo médica e psicológica.

Segundo estudiosos do assunto só pode ser caracterizado o psicoterrorismo com a prática reiterada de no mínimo um ano ou podendo chegar a até vários anos para que a mesma seja considerada como assediadora. Contudo, outros especialistas entendem que não precisa ter um tempo mínimo ou máximo para se caracterizar que aquela conduta está causando danos irreparáveis no indivíduo assediado moralmente.

Na realidade o objetivo específico desta monografia, é justamente tentar ajudar os trabalhadores e os demais interessados a identificar as condutas sutis, porém, abusivas praticadas pelo empregador ou superior hierárquico, o qual, àqueles estão subordinados. Então, o intuito é dar um norte e mostrar os caminhos possíveis para adquirir a orientação necessária a solução do problema, seja ele em qual grau for, é por isso que se trás para discussão este assunto.

O motivo da escolha do tema não surgiu por acaso, ele nasceu após assistirmos pessoalmente uma entrevista, a qual, fora presenciada no estágio extraclasse, feita por uma Advogada no seu escritório a um determinado cliente. No procedimento de coleta das informações dos fatos ocorridos feito pela Bacharela, o ex-empregado começou a relatar o que havia acontecido durante todo o período em que trabalhou para o empregador, foi um relato surpreendente e surreal, o mesmo falou cada absurdo que acontecia com ele e com os demais colegas na empresa, que sinceramente é difícil de acreditar [ ! ], não foi por nada [ ! ], mas, porque nunca foi ouvido, visto ou aprendido durante esta graduação algo parecido com o que aquela pessoa relatava, como por exemplo: Apelidos com conotação racista, quando ele ou os seus colegas não atingiam as metas estipuladas pela empresa, pagavam "prenda" diante dos demais colegas de trabalho, como imitar animais a escolha do supervisor, ou marchavam no pátio da empresa batendo continência para os superiores, muitas das vezes, segundo relatou o ex-funcionário, o superior hierárquico cuspiam no chão e dizia para os seus subordinados que eles tinham o tempo de secar o " cuspe dele" para que eles cumprissem a meta estabelecida naquele dia, caso contrário, perderiam premiações e demais benefícios, sem contar com outras coisas inimagináveis que ele e os outros funcionários passavam.

No que concerne ao objetivo principal desta monografia é caracterizar o psicoterrorismo e a sua influência no rendimento laboral do trabalhador. Espe-

cificamente em compreender: Qual a visão da doutrina a respeito do tema psicoterrorismo? Qual a visão do poder judiciário brasileiro a respeito do psicoterrorismo? Existe legislação nacional que combate o psicoterrorismo? Existe legislação internacional que combate o psicoterrorismo?

A análise para saber se existe a prática do psicoterrorismo nos ambientes de trabalho, a qual, foi efetuada por pesquisa bibliográfica nas bibliotecas das instituições de ensino superior dos cursos de Direito de Aracaju, que se procedeu através de fichamento. Sendo a doutrina a fonte de primeira mão utilizada para a pesquisa. Verificou-se o posicionamento do Poder Judiciário a respeito do tema psicoterrorismo; a qual, foi feita através de pesquisa jurisprudencial a respeito do tema, nos sites do Poder Judiciário Brasileiro. Quanto ao método utilizado foi o dedutivo de estudo de processos judiciais.

Para melhor compreensão do tema foi utilizada também como fonte para a construção desta monografia a pesquisa de campo com a aplicação de 20 questionários. Quanto ao tipo de método que fora utilizado foi a pesquisa de campo de abordagem qualitativa.

O questionário foi aplicado no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, mas precisamente na 1ª Vara com trabalhadores que se encontravam esperando por audiência. Quanto as demais aplicações daquele, foram também na cidade de Aracaju: em lojas do comércio varejista, em uma instituição financeira privada, numa maternidade e por fim em uma empresa operadora de plano de saúde.

O objetivo da pesquisa de campo com a aplicação de questionário foi exatamente para dar a robustez necessária na elaboração do estudo sobre o tema base deste trabalho. O questionário não foi aplicado especificamente em um determinado seguimento da sociedade laboral, tendo em vista, que seria bastante tendencioso o resultado esperado, então foi optado e orientado aplicá-lo em ambientes de trabalhos diversos.

O entendimento, abordagem e compreensão do tema em estudo, será dividido em quatro capítulos: Inicialmente, no Primeiro Capítulo, analisar-se-á Relações de Trabalho, abordando a sua definição, tipos de espécies de relação de emprego, relação empregatícia e suas peculiaridades; no Segundo Capítulo discorrerá sobre o psicoterrorismo ou assédio moral propriamente dito, serão apresentados os conceitos doutrinários, os elementos identificadores do psicoterrorismo, os danos causados a saúde do trabalhador, bem como o psicoterrorismo nas relações empregatícias, e



quem são os sujeitos no psicoterrorismo; no Terceiro Capítulo trará as implicações do psicoterrorismo e preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o tema, o psicoterrorismo e as implicações econômicas e financeiras tanto para o empregado como para o empregador, o psicoterrorismo e as implicações no ambiente do trabalho e as consequências no rendimento laboral do obreiro, o psicoterrorismo e as implicações na saúde do obreiro onde abordará os tipos de danos a saúde do trabalhador, o psicoterrorismo e os mecanismos de combate.

Finalmente, segue-se à conclusão, que pretende modestamente trazer a sociedade civil, ao mundo acadêmico, aos atuais e futuros operadores do direito uma nova visão sobre o tema estudado e apresentar novas perspectivas de possíveis soluções para o combate de tão terrível dano psicológico sofrido pelos trabalhadores da iniciativa privada.

## 2 RELAÇÕES DE TRABALHO

### 2.1 Definição

Antes de iniciar o assunto em pauta, cabe comentar sobre as diversas relações de trabalho existentes, sendo mais do que fundamental, fazer uma breve definição do que seja uma relação de trabalho propriamente dita. Entende-se que, a relação de emprego é a espécie do gênero relação de trabalho, a qual, nada mais é do que uma relação jurídica laborativa desempenhada pelo ser humano oriunda de um contrato escrito ou verbal, remunerada ou gratuita.

A consolidação das leis trabalhistas, traz em seu artigo 442, caput, uma definição de contrato de trabalho, considerada pela doutrina como incompleta: “art. 442 - contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

Inteligentemente, Vólia Bomfim Cassar (2014, p.517) apresenta conceitos de outros doutrinadores a respeito do que seja contrato de trabalho, quais sejam:

Segundo Orlando Gomes o ‘contrato de trabalho, é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob a direção de empregador’.

Para Délio Maranhão o contrato de trabalho é todo aquele pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra. ‘é o negócio jurídico de direito privado pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga à prestação pessoal, subordinada e não eventual de serviço, colocando sua força de trabalho à disposição de outra pessoa, física ou jurídica, que assume os riscos de um empreendimento econômico(empregador) ou de quem é a este, legalmente, equiparado, e que se obriga a uma contraprestação (salário)’.

Sérgio Pinto Martins (2009, p.50) traz outro termo, que habitualmente é utilizado no universo do tribunais trabalhistas, quanto à relação de emprego :

Analisando-se a legislação trabalhista encontram-se tanto as expressões contrato de trabalho como relação de emprego. O termo mais correto a ser utilizado deveria ser contrato de emprego e relação de emprego, [...], porque não irei tratar da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado.[...]. Na prática, a denominação corrente é contrato de trabalho, inclusive encontrada no artigo 442 da CLT.

Maurício Godinho Delgado (2014, p.636) define o contrato de trabalho como sendo: “[...] Ato jurídico de conteúdo complexo, hábil a provocar larga multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Há efeitos obrigacionais inciden-

tes sobre a figura do empregador, assim como incidentes sobre a figura do empregado.”

Dando continuidade, àquele doutrinador, destaca ainda os efeitos do contrato de trabalho que podem ser:

**Próprios** - são efeitos inerentes ao contrato empregatício, por decorrerem de sua natureza, de seu objeto e do conjunto natural e recorrente das cláusulas contratuais trabalhistas.

**Conexos** - são os efeitos resultantes do contrato empregatício que não decorrem de sua natureza, de seu objeto e do conjunto natural e recorrente das cláusulas contratuais trabalhistas, mas que, por razões de acessoriedade ou conexão, acoplam-se ao contrato de trabalho.

## 2.2 Tipos de Espécies de Relação de Emprego

Renato Saraiva (2010, p.69-74) apresenta diversas espécies de relações de emprego, destacam-se então:

**Relação de Trabalho Autônomo** - Nesta espécie de relação de trabalho não existe dependência ou subordinação jurídica entre o prestador de serviços e o respectivo tomador. No trabalho autônomo, o prestador de serviços desenvolve o serviço ou obra contratada a uma ou mais pessoas, de forma autônoma, com profissionalidade e habitualidade, atuando por conta própria, assumindo o risco da atividade desenvolvida.

**Relação de Trabalho Avulso** – É a relação de trabalho que possui duas espécies: a do trabalhador avulso portuário, submetido ao regime jurídico das Leis 8.630/1993 e 9.719/1998, e a do trabalhador avulso em atividades de movimentação de mercadorias em geral, disciplinada pela Lei 12.023/2009.

**Relação de Trabalho Eventual** – Trabalho eventual é aquele realizado em caráter esporádico, temporário, de curta duração. Em regra, não relacionado com a atividade-fim da empresa. No trabalho eventual não há qualquer espécie de continuidade na prestação de serviços, sendo realizado em caráter precário.

**Relação de Trabalho Institucional** – É a relação de trabalho de natureza estatutária existente entre servidores públicos e as pessoas jurídicas de Direito Público interno. Os servidores estatutários não mantêm vínculo de emprego com a administração pública, e sim vínculo institucional, estatutário.

**Relação de Trabalho–Estágio** – Em relação ao estágio, a Lei 11.788/2008 passou a estabelecer as seguintes regras: Estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvendo no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (art.1º da Lei 11.788/2008).

**Relação de Trabalho-Trabalho Voluntário** – Regulado pela Lei 9.608/1998, definiu, em seu art. 1º o serviço voluntário como sendo : “[...] a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a en-

tidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou assistência social, inclusive mutualidade.’

**Relação de Trabalho Subordinada- Relação de Emprego** – É a relação típica de trabalho subordinado, a denominada relação de emprego, em que se encontram presentes os requisitos caracterizadores do pacto laboral, sendo, nos dias atuais, a mais comum e importante relação de trabalho existente.

## 2.3. Relação Empregatícia

### 2.3.1. Requisitos caracterizadores

Para Vólia Bomfim Cassar (2014, p.242), a relação de emprego: “[...] se assemelha à prestação de serviços, pois o que é contratado é o serviço e não o produto final, mas dela se distingue pelo seus requisitos [...]”. Os requisitos necessários para a configuração da relação empregatícia estão relacionados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, conforme segue :

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

#### 2.3.1.1 Pessoaalidade

Caracteriza-se pelo serviço que é prestado pessoalmente pela pessoa contratada e não por terceiro alheio ao contrato de trabalho, ou seja, o empregado não pode colocar uma outra pessoa para trabalhar em seu lugar a não ser se houver consentimento prévio do empregador. O contrato de trabalho tem caráter intuitu personae. Na lição de Vólia Bomfim Cassar (2014, p.243):

O contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado. Isto quer dizer que aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes( formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que nele é depositada etc.).É contratado para prestar pessoalmente os serviços, não podendo ser substituído por outro qualquer de sua escolha, aleatoriamente. Todavia, pode o empregador pôr um substituto de sua escolha ou aquiescer com a substituição indicada pelo trabalhador. Isto quer dizer que o contrato é firmado com certa e determinada pessoa.

Neste toar, acrescenta Sérgio Pinto Martins (2009, p.54): “O contrato de trabalho é ‘intuitu personae’, ou seja, realizado com uma certa e determinada pessoa.

O empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo se formar com a última.”

### **2.3.1.2 Não eventualidade ou habitualidade**

Caracterizam-se pela continuidade, permanência e integração do empregado nas atividades desenvolvidas pelo empregador, ou seja, há uma necessidade permanente daquela atividade exercida pelo empregado que são indispensáveis ao bom funcionamento daquele trabalho. Renato Saraiva (2010, p.75), esclarece que:

A conceituação de trabalho não-eventual não é tarefa das mais fáceis para os operadores do Direito. Várias teorias surgiram para determinar o real sentido de trabalho não-eventual, prevalecendo a Teoria dos Fins do Empreendimento, considerando como trabalho não-eventual aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, integra-se aos fins sociais desenvolvidos pela empresa.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Vólia Bomfim Cassar (2014, p.259), faz um alerta à letra da Lei :

A expressão ‘não eventual’ referida no art.3º da CLT deve ser interpretada sob a ótica do empregador, isto é, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental. Não se deve empregar a interpretação literal do referido dispositivo legal, pois conduz à falsa ilação de que o que é episódico e fortuito é o trabalho daquele empregado em relação àquele tomador.

### **2.3.1.3 Onerosidade**

Caracteriza-se pelo recebimento de salário por parte do empregado devido pelo empregador por ocasião dos serviços prestados por aquele, ou seja, na relação de trabalho há na realidade vantagens recíprocas, o empregado presta o serviço almejado pelo empregador e este retribui pecuniariamente por tal.

Sergio Pinto Martins (2009, p.53) preleciona que:

Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados.

Renato Saraiva (2010, p.76) observa que:

A principal obrigação do empregado é a prestação dos serviços contratados. Em contrapartida, seu principal direito é o do recebimento da contraprestação pelos serviços prestados (remuneração). A relação de emprego impõe a onerosidade, o recebimento da remuneração pelos serviços executados.

#### **2.3.1.4 Subordinação**

Caracteriza-se pela relação jurídica existente entre o empregador e empregado, ou seja, o empregado está subordinado hierarquicamente a seu empregador por força do contrato existente entre eles.

Vólia Bomfim Cassar (2014, p.246) clarifica que :

A subordinação ou dependência hierárquica tem sido muito utilizada como critério diferenciador entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho (autônomo, representação, mandato etc.) [...] A subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.

#### **2.3.1.5 Alteridade**

Caracteriza-se pelos riscos econômicos que a atividade pode proporcionar, os quais são por conta e risco do empregador, ou seja, os riscos do negócio são do empregador, o empregado não tem nenhuma responsabilidade caso a empresa venha a ter qualquer prejuízo.

Sergio Pinto Martins (2009, p.54) esclarece que:

O empregado presta serviços por conta alheia (alteridade). É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. Pode o empregado participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos. É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria.

Renato Saraiva (2010, p.77), sintonizado, apresenta:

O princípio de alteridade determina que os riscos da atividade econômica pertencem única e exclusivamente ao empregador. O empregado não assume os riscos da atividade empresarial desenvolvida. Logo, tendo laborado para o empregador, independentemente de a empresa ter auferido lucros ou prejuízos, as parcelas salariais sempre serão devidas ao obreiro, o qual não assume o risco da atividade econômica.

### 2.3.2. Sujeitos da Relação de Trabalho

O sujeito passivo do psicoterrorismo é o empregado ou até podem ser vários empregados de um determinado setor, departamento e até mesma de toda a empresa ou instituição laboral.

Já o sujeito ativo do psicoterrorismo no Brasil é o superior hierárquico, ou seja, o proprietário da empresa, o gerente, o chefe do departamento, o encarregado de turma, entre outros. Diferentemente do nosso País, em outros países principalmente da Europa a exemplo da França e Bélgica, as leis trabalhistas destes consideram como assediador o proprietário da firma, o gerente da empresa ou do setor, o preposto, um outro empregado de igual cargo, bem como um terceiro alheio a relação de emprego.

#### 2.3.2.1 Empregado

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 3º, apresenta a seguinte definição para o empregado: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Vólia Bomfim Cassar (2014, p.242), conceitua empregado como: “[...] toda pessoa física que presta serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr riscos do negócio.”

Sérgio Pinto Martins (2009, p.63), apresenta:

São cinco requisitos a verificar para efeito de se constatar a condição de empregado: a) pessoa física; b) não-eventualidade na prestação de serviços; c) dependência; d) pagamento de salário; e) prestação pessoal de serviços.

O empregado está sujeito a trabalhos manuais, técnicos, intelectuais e até em domicílio, dependerá apenas da necessidade e da atividade-fim do empregador, portanto, legalmente não há nenhuma distinção para a configuração de relação de emprego. Há para isso garantias na nossa Carta Magna de 1988, artigo 7º, inciso XXXII, bem como no parágrafo único do artigo 3º da CLT:

Artigo 7º, XXXII da CF - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Artigo 3º, Parágrafo único, da CLT - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Segundo interpretação de Renato Saraiva (2010, p.91):

Em função dos diplomas acima mencionados, o tipo de trabalho realizado pelo empregado, seja manual, técnico e intelectual, é irrelevante à configuração do vínculo empregatício, sendo certo que qualquer obrigação de fazer executada, desde que do ponto de vista físico e jurídico seja viável, pode caracterizar uma relação de emprego.

Sob essa perspectiva, acrescenta ainda que:

Nessas circunstâncias, a configuração do pacto laboral não depende da qualificação profissional do obreiro ou mesmo da natureza da atividade exercida, mas sim da simples presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, sendo proibido o estabelecimento de regimes jurídicos distintos para disciplinar a relação de emprego.

Complementando o seu pensamento o doutrinador afirma que:

A CF/1988 e a CLT garantem o tratamento isonômico entre os trabalhadores que exercem atividade manual, técnica ou intelectual, assegurando a todos os empregados os direitos e garantias conferido genericamente, independente do trabalho exercido.

Além do trabalho manual, técnico ou intelectual, há também o trabalho em domicílio, significando o trabalho realizado em domicílio ou aquele realizado pelo empregado na sua própria residência, sem perder a relação de emprego com o empregador.

A Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece em seus artigos 6º e 83, respectivamente o seguinte :

Art.6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Art.83 É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

Sérgio Pinto Martins (2009, p.64) ensina que:

O empregado em domicílio é o que presta serviços em sua residência ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere [...]. Não se distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que haja a relação de emprego [...].



O trabalho em domicílio traz vantagens para o empregado, mas por outro lado traz algumas desvantagens para o empregador ou vice-versa. Neste sentido, Renato Saraiva (2010, p.93) entende que:

O trabalho em domicílio traz alguns benefícios para o trabalhador, tais como: disponibilidade de horário (laborando o obreiro nos horários que melhor lhe convenha); maior contato com a família; redução de custos com transportes, vestuários e alimentação; redução do estresse em função dos engarrafamentos enfrentados nos 'horários de pico' para deslocamento casa/trabalho/casa. Em contrapartida, o trabalho em domicílio impede um contato maior entre os empregados, dificultando a socialização e a união em busca de melhores condições de trabalho, causando transtornos à atuação sindical.

### 2.3.2.2 Empregador

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 2º, apresenta a seguinte definição para o empregador:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Renato Saraiva (2010, p.109), define empregador como: “[...] sendo a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

Existem diversas espécies de empregadores os quais podemos citá-los são eles: empregador rural, empregador doméstico, empregador público, empregador por equiparação, empresa de trabalho temporário, consórcio de empregadores rurais, entre outros.

Sérgio Pinto Martins (2009, p.77- 80), nos esclarece algumas destas espécies:

**Empregador Rural** – É a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados (art.3º da Lei nº 5.889/73).

**Empregador Doméstico** – É a pessoa ou família que sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de

natureza contínua para o seu âmbito residencial. Não pode, portanto, o empregador ser pessoa jurídica.

**Empregador por Equiparação** – O §1º do artigo 2º da CLT equipara a empregador certas pessoas. Embora não sejam ‘empresas’ no sentido estrito da palavra, o profissional autônomo, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, como os sindicatos, se admitem empregados, serão equiparados a empregador, exclusivamente para os efeitos da relação de emprego.

### 3 PSICOTERRORISMO É ASSÉDIO MORAL

Tendo sido devidamente apresentados, ainda que de forma sintética, os pré-requisitos e os atores jurídicos envolvidos numa relação de trabalho, passemos então ao enfrentamento do núcleo da presente discussão.

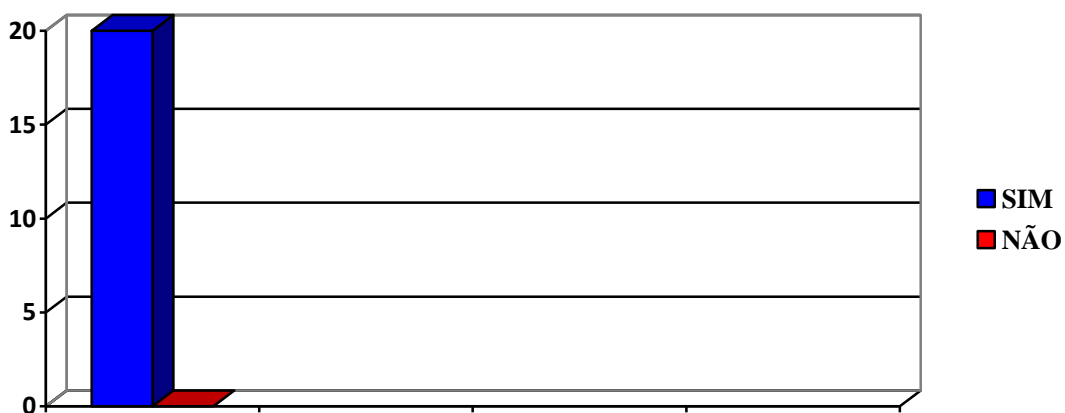
#### 3.1 Conceitos de Psicoterrorismo

Segundo Hirigoyen (2012, p. 16), psicoterrorismo e assédio moral, retratam “[...] [o] processo real de destruição moral, que pode levar à doença mental ou ao suicídio.”

O Dicionário técnico jurídico de Deocleciano Torrieri Guimarães (2009,p.109), o assédio moral trata-se de :“conduta abusiva, forma de tortura psicológica que atenta contra a integridade psíquica. É praticada de modo constante e repetitivo, por comportamentos, atos, gestos, palavras que ofendem o trabalhador, expondo-o a situações humilhantes. Pode causar danos psíquicos e emocionais, angústia, insegurança, insônia, depressão, síndrome do pânico, podendo levar o ofendido até a cometer suicídio.”

Com a intenção de saber se o trabalhador contemporâneo tem conhecimento do que seja o Psicoterrorismo ou Assédio Moral, através de questionário específico, fora aplicada a pergunta: **Você sabe o que é Psicoterrorismo (Assédio Moral)?** Observa-se no gráfico 1 o seguinte resultado:

**Gráfico 1. Você sabe o que é Psicoterrorismo (Assédio Moral)**



Fonte: Vinte questionários (2015)

Como se pode verificar no gráfico 1, todos os trabalhadores questionados na pesquisa de campo sabem o que é psicoterrorismo.

Entende Vilja Marques Asse (2004, p.33-48), que:

Assédio moral é também conhecido como violência moral ou psicoterrorismo no trabalho. Pode-se dizer que não é um fenômeno novo, muito pelo contrário, ele é tão antigo quanto o próprio trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno que hoje é destaque tanto no Brasil quanto no plano internacional. Devido ao processo de globalização da economia, as perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, por evidentes razões econômicas.

O psicoterrorismo no ambiente de trabalho se origina na ganância pelo lucro e no abuso de poder. Inovações tecnológicas se associam a velhas fórmulas de gestão.

Submetidas às políticas de gestão, a organização do trabalho impõe novos riscos que são responsáveis por distúrbios mentais e psíquicos, explicitados na pressão e opressão para produzir e ultrapassar as metas pré-determinadas. Em torno deste ambiente de trabalho, a chefia se comporta como cruel e autoritária, além de insegura e confusa.

Novas exigências foram incorporadas gerando múltiplos sentimentos: medos, incertezas, angústia e tristeza. A ansiedade ante uma nova tarefa, o medo de não saber, a avaliação constante do desempenho sem o devido reconhecimento, a requisição da eficácia técnica, excelência, criatividade e autonomia, geram tensão e incertezas.

As humilhações, constrangimentos e rebaixamentos fazem parte de um contexto de tirania nas relações de trabalho, sendo que os trabalhadores por medo, insegurança e vergonha, se calam diante dos mandos e desmandos de seus chefes.

Neste mesmo sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), elaborou uma lista que tipifica o psicoterrorismo/assédio moral como:

- 1- medida que visa excluir uma pessoa de uma atividade profissional;
- 2- ataques constantes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem motivo;
- 3- manipulação de reputação pessoal ou profissional de pessoa por meio de rumores e ridicularização;
- 4- abuso de poder por meio do menosprezo continuado no trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou atribuição de tarefas impossíveis;
- 5- controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

Vilja Marques Asse citado por Vólia Bomfim Cassar (2014, p.920), traz em sua obra, o entendimento desse advogado trabalhista a respeito do que seja o psico-

terrorismo /assédio moral: “É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais.”

Vólia Bomfim Cassar (2014, p.920), afirma 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. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.

[...]

Práticas como: retirar a autonomia do empregado que a detinha; transferir seus poderes a outro, isolar o trabalhador no ambiente de trabalho; premiar o "dedo-duro" por entregar as falhas do outro, estimulando-o à competição desleal; criar metas impossíveis de atingimento; rebaixar; diminuir o salário; conceder prazos exíguos para atividades complexas de forma que o trabalho jamais saia perfeito etc. Todos estes atos, praticados de forma repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador que passa a ter dúvida de sua própria competência.

[...]

Por causa dessas atitudes o empregado coloca em dúvida sua autoestima, a confiança em seu trabalho e sobre sua competência. Passa a acreditar que é o causador dos problemas, que executa um péssimo trabalho, sem serventia a qualquer um. Algumas vezes, sente-se perseguido e isolado. É comum o empregado assediado pedir demissão, aposentar-se, afastar-se para tratamento por problemas psicológicos ou lançar-se nas drogas.

Para Vilja Marques Asse (2004, p.33), o psicoterrorismo, contempla:

[...] atos perversos praticados por superiores hierárquicos contra seus subordinados. Na verdade, são condutas abusivas, que visam demarcar o espaço do poder: quem manda e quem obedece. O agressor não dá trégua àquela pessoa que deve ser eliminada da empresa. Faz um bloqueio constante e que se repete por toda jornada. Manifesta-se através de gestos, palavras, ironias, desqualificações, ridicularizações, palavras ofensivas e ameaçadoras que atingem a dignidade, identidade e saúde dos trabalhadores, degradando as condições de trabalho e as relações interpessoais; colocando em risco a vida e a permanência no emprego.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, nasceu alicerçada no garantismo, ou seja, a sua natureza é essencialmente garantista em todos os seus aspectos relativos ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o que envolve também o trabalho digno.

Neste sentido entende Fábio Goulart Villela et al. (2010, p.207) :

[...], um dos alicerces que sustentam o próprio Estado Democrático de Direito é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que deve sempre nortear as relações laborais; até porque trabalho(entenda-se trabalho digno) é, indiscutivelmente, um dos principais instrumentos de solidificação da dignidade do ser humano.

Ainda asseveram Fábio Goulart Villela.et al. :

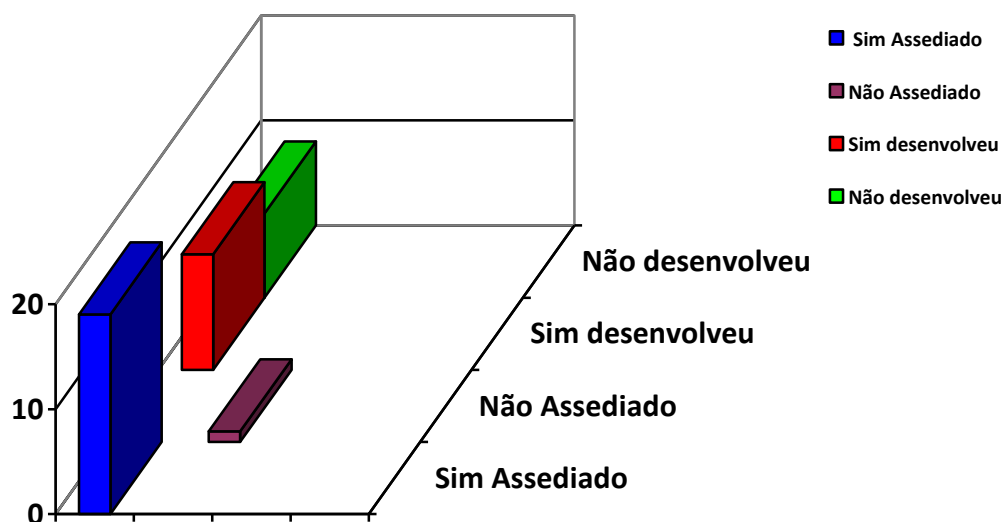
[...] que o direito ao trabalho, enquanto direito social previsto na nova ordem constitucional, pressupõe a ideia de trabalho digno, dentro de uma visão sistemática da própria Lex Mater, [...], que erige a dignidade da pessoa humana fundamento da República Federativa do Brasil,[...]

### 3.2 Elementos Identificadores do Psicoterrorismo

É fácil ou difícil identificar que o trabalhador está sendo vítima do psicoterrorismo ? É muito subjetiva a resposta para esse questionamento, tendo em vista, que tem indivíduos que são de fácil identificação, já nas primeiras manifestações do assediador contra o assediado, de pronto, aparecem os sintomas iniciais, mas há certos indivíduos que só vão desencadear algum sintoma ou sintomas meses e até anos depois dos primeiros ataques.

Validando o questionamento abordado logo acima, na aplicação do questionário fora efetuada a seguinte pergunta: **Você já foi assediado (a) moralmente no seu ambiente de trabalho ?** Observa-se no gráfico 2 o seguinte resultado:

**Gráfico 2. Você já foi assediado (a) moralmente no seu ambiente de trabalho?**



Fonte: Vinte questionários (2015)

Como pode-se observar no gráfico 2, alguns trabalhadores desenvolveram sintomas referente a violência psicológica sofrida, porém, outros não desenvolveram nenhum sintoma.

Sobre o tema em comento, entende Hirigoyen (2012, p. 109) que a pessoa : “é apanhada em uma teia de aranha, mantida à disposição, atada psicologicamente, anestesiada”

Segundo Sônia Nascimento, citado por Vólia Bomfim Cassar (2014, p.921): “sugere um prazo de um a três anos de práticas como estas para a caracterização do assédio moral. Todavia, adverte que é possível ocorrer a lesão em período inferior, apesar de ser incomum.”

Ainda nas palavras de Sônia Nascimento, citado por Vólia Bomfim Cassar (2014, p.921) afirma que estrategicamente:

O empregador tenta ‘vencer pelo cansaço’ o empregado, deteriorando paulatinamente, sua autoestima. Esse tipo de assédio é uma forma sutil de degradação psicológica. [...], por muitas vezes, a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, pois a pessoa é envolvida em um contexto tal que é levada a pensar que é merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras. Passa a acreditar ser a causadora do prejuízo da empresa ou causadora do dano ao ambiente de trabalho ou à tarefa.

Segundo o psicólogo Heinz Leyman (apud, Guimarães, 2004), existem quatro fases para o psicoterrorismo, são elas:

**1ª Fase de Conflito:** são conflitos interpessoais que poderiam ser interesses e objetivos distintos gerando problemas pontuais, choques, atritos que, vultuosamente, desencadeiam em ponto de partida para os enfrentamentos.

**2ª Fase de mobbing ou de estigmatização:** exatamente nesta fase o assediador humilha a vítima, utiliza-se de uma série de comportamentos perversos e reiterados com o intuito de ridicularizar e isolar socialmente a vítima;

**3ª Fase de intervenção na empresa:** o conflito é percebido pela direção da empresa através do departamento de recursos humanos ou pela direção pessoal. [...];

**4ª Fase de marginalização ou exclusão da vida laboral:** como última e extrema fase, esta se encerra com a vítima abandonando seu emprego depois de haver suportado consequências deletérias para sua saúde, ter solicitado vários períodos de licença, mudança do local de trabalho etc. Excepcionalmente, os(as) trabalhadores(as) assediados(as) podem chegar ao suicídio.

### 3.3 Danos Causados a Saúde do Trabalhador

Segundo afirmativa dos doutores Ana Mercês Bock; Odair Furtado; Maria de Lourdes Trassi Teixeira (2008, p.256-257):

O assédio moral (psicoterrorismo) não é uma doença ocupacional, mas uma forma de pressão que passa a ser exercida em geral por aqueles que ocupam cargos de hierarquia mais alta. Um superior que por algum motivo tenha uma diferença com um funcionário poderá assediá-lo de diferentes maneiras. Desautorizando-o publicamente, quando ele apresentar alguma ideia pertinente ao trabalho que está sendo desenvolvido; ridicularizando-o por características físicas ou psicológicas; retardando promoções. São inúmeras as formas de desgaste que sofrem os trabalhadores acudados por assédio moral. Evidentemente, isso é exercido por chefes ou colegas não muito escrupulosos e se trata de uma forma condenável de comportamento cada vez mais combatida nas empresas; de um lado pelas denúncias feitas aos sindicatos e ao Ministério Público; de outro, pela própria conscientização dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Esse tipo de pressão é um dos fatores que levam o trabalhador à Síndrome de Burnout.

Além de todas as mazelas trazidas ao trabalhador pelo psicoterrorismo, as quais citaremos nos próximos parágrafos, Maslach, citado por Ana Cristina Limongi França e Avelino Luiz Rodrigues (2005, p.53-55) : “o Burnout é uma síndrome caracterizada por três aspectos básicos, que são : a exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal e profissional.”

Como pode-se verificar, a síndrome de Burnout é fruto do ataque psicológico sofrido pelo obreiro no seu ambiente laboral deixando os profissionais facilmente irritados, nervosos, insensíveis, rígidos, antipáticos, perturbado emocionalmente, frustrados com o próprio trabalho, perda da auto-estima causando muitas das vezes: depressão, esgotamento físico-mental e emocional, falta de entusiasmo no trabalho e na vida profissional, impotência em determinadas situações do cotidiano laboral, social e familiar.

O psicoterrorismo causa graves danos à saúde físico-mental do obreiro. Tal violência desencadeia várias consequências a saúde do assediado, como : dores de cabeça constante, arritmia cardíaca, distúrbios endócrino-digestivos, distúrbios neurológicos, estresse pós-traumático, alcoolismo, síndrome do pânico, dependência de drogas lícitas e ilícitas, hipertensão arterial, irritação constante, cansaço, alterações do sono ( tipo: insônia e pesadelos), pensamentos repetitivos, amnésia psicógena, dificuldades de concentração, de memorização, redução do afeto pelas pessoas mais próximas, tristeza profunda, isolamento social, mudança de personalidade,



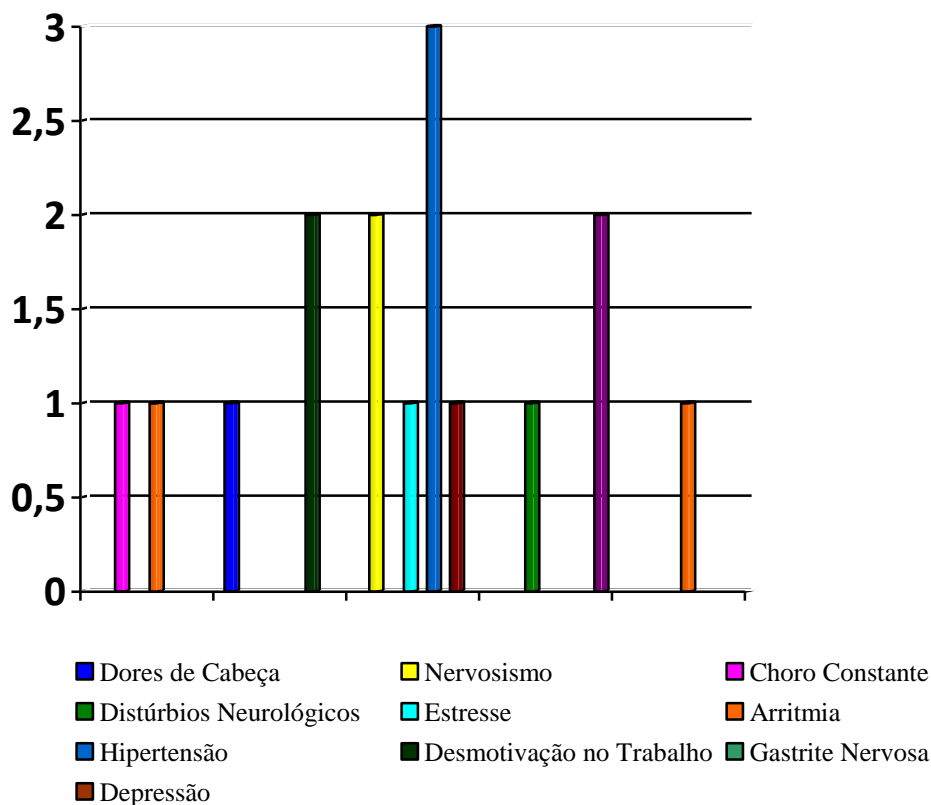
sentimento de culpa por ter feito menos do que deveria no trabalho, obesidade, tremores e tiques, auto-flagelamento, sentimento de raiva, choro constante, e o mais grave de todos os danos é tentativa ou consumação de suicídio .

Cooperando com o que fora tratado acima a respeito dos danos causados a saúde do trabalhador, a aplicação do questionário na pesquisa de campo vem apenas confirmar, através do gráfico abaixo, que a prática reiterada do agressor trás ao agredido danos a sua saúde.

Para chegar a esta confirmação foi aplicada a seguinte pergunta: **O assédio moral lhe causou alguma problema de saúde ou psicológico?**

O gráfico 3 apresenta o seguinte resultado :

**Gráfico 3 - O assédio moral lhe causou algum problema de saúde ou psicológico?**



Fonte: Vinte questionários (2015)

Conforme observa-se no gráfico 3, este trouxe alguns dos problemas de saúde causados pela prática reiterada do psicoterrorismo nos trabalhadores question-

nados, destacam-se entre eles: hipertensão, nervosismo, depressão e desmotivação no trabalho.

Contudo, quem sofre psicoterrorismo e desenvolve alguma doença decorrente do assédio adquire estabilidade no emprego.

Nos termos da OJ-SBDI-1 41. :

Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

Segundo o artigo 118, *caput* da Lei 8.213/1991:

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

Corroborando vem a Súmula 378, incisos I, II e III do TST, trazendo os seguintes termos:

I- É constitucional o artigo 118 da Lei 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12(doze) meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II- São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15(quinze) dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III- O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no artigo 118 da Lei 8.213/1991.

Além da estabilidade, há ainda a possibilidade do agressor se ver compelido a indenizar o ofendido em função do psicoterrorismo. No entanto, deve-se observar alguns critérios, por exemplo : a indenização não deve ser tarifada, ou seja, não deve ter um valor pré-estabelecido.

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado (2004, p.616,623) apresenta alguns critérios que devem ser observados para o estabelecimento de tal indenização, são eles :

- 1- quanto ao ato ofensivo, sua natureza, sua gravidade e o tipo de bem jurídico tutelado que a ofensa atinge;
- 2- quanto à relação do ato com a comunidade, a repercussão do ato;
- 3- quanto à pessoa do ofendido, a intensidade de seu sofrimento, a posição familiar, comunitária ou política do ofendido e seu nível de escolaridade;

- 4- quanto à pessoa do ofensor, sua posição socioeconômica , a ocorrência , ou não de práticas reiteradas de ofensas da mesma natureza e gravidade, a intensidade do dolo ou culpa do praticante do ato;
- 5- a existência, ou não, retratação espontânea do ofensor e a extensão da reparação alcançada.

Quanto aos danos causados a saúde do trabalhador, constam na nossa Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, e seus 34 incisos e parágrafo único os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Podemos verificar claramente no artigo 7º, inciso XXII da CF que a integridade física e psíquica do trabalhador é um direito constitucional, o qual deve ser respeitado em todos os seus aspectos.

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

[...]

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

### **3.4 Psicoterrorismo nas Relações Empregatícias, quem são os Sujeitos?**

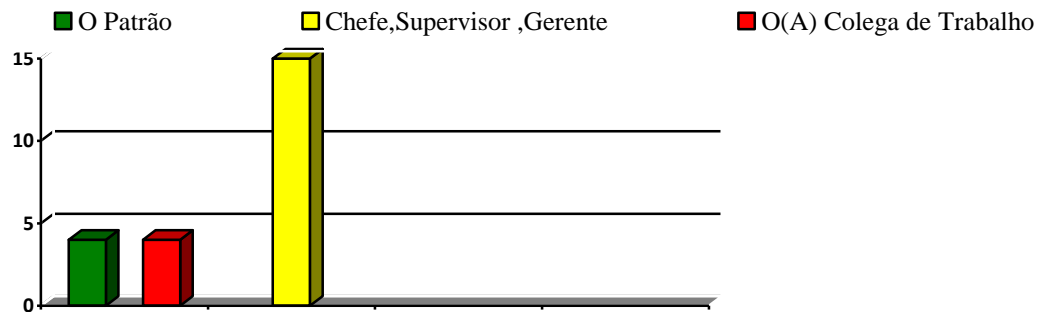
O sujeito passivo do psicoterrorismo é o trabalhador ou até podem ser vários trabalhadores de um determinado setor, departamento e até mesma de toda a empresa ou instituição laboral.

O sujeito ativo do psicoterrorismo no Brasil é o superior hierárquico, ou seja, o proprietário da empresa, o gerente, o chefe do departamento, o encarregado de turma, entre outros. Diferentemente do nosso País, em outros países principalmente da Europa a exemplo da França e Bélgica, as leis trabalhistas destes consideram como assediador o proprietário da firma, o gerente da empresa ou do setor, o preposto, um outro empregado de igual cargo, bem como um terceiro alheio a relação de emprego.

Convalidando quem pratica a violência psicológica, o questionário aplicado na pesquisa de campo trouxe a seguinte pergunta: **Se você foi assediado(a), quem foi o autor do assédio moral?**

Observa-se no gráfico 4 o seguinte resultado:

#### Gráfico 4. Se você foi assediado(a), quem foi o autor do assédio moral?



Fonte: Vinte questionários (2015)

Conforme a própria doutrina apresenta, são vários sujeitos ativos que podem ser autores do psicoterrorismo, como pode-se observar no Gráfico 4, destacaram-se : Chefe, Supervisor, Gerente. No entanto, apesar do Patrão e do Colega de Trabalho apresentarem índices menores, não os deixam isentos de autoria do assédio moral.

Caso o trabalhador não suporte mais tais atos de psicoterrorismo, justificadamente pode pedir a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, conforme podemos observar nos termos do artigo 483, caput e alíneas, “a”, “b”, “c”, “d”, “e” e “g” da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

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;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Como podemos observar há respaldo legal para que o empregado, o qual, sofreu psicoterrorismo pleitear a rescisão do seu contrato de trabalho denunciando-o, contudo, é uma faculdade do mesmo, não há portanto uma obrigação do trabalhador em rescindi-lo, haja vista, a necessidade ou não dele manter-se no emprego.

## **4 IMPLICAÇÕES DO PSICOTERRORISMO**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no início do século XXI, preocupada com o aumento das implicações causadas pelo psicoterrorismo na classe trabalhadora mundial, criou uma Comissão Especial formada por cientistas e pesquisadores do tema, com o objetivo de verificar as consequências do fenômeno na saúde física e psicológica do trabalhador no mundo, bem como os custos negativos que o assédio moral proporcionam às empresas, à sociedade como um todo.

O psicoterrorismo causa nas suas vítimas uma exclusão social, laboral e afetiva, trazendo para a sociedade indivíduos deteriorados e incapacitados psicologicamente. A desumanização criada no ambiente de trabalho, provoca consequências à sociedade em geral, bem como à Previdência Social, tendo em vista, que as vítimas se afastam dos seus empregos por motivo de doença, também por acidentes de trabalho fruto daquele ato, aumentando assim os custos com os atendimentos médicos e hospitalares que são mantidos pelos impostos recolhidos de todos os contribuintes direta ou indiretamente pelo ente federado. Observa-se, então, que tais implicações trazem custos substancialmente grandiosos para os cofres públicos, sobrecarregando assim toda a sociedade.

### **4.1 O Psicoterrorismo e as Implicações Econômicas e Financeiras.**

O psicoterrorismo traz consequências econômico-financeiras primeiramente para o obreiro devido a desestabilização emocional sofrida pelo mesmo pela prática da violência psicológica, com isso o profissional perde a motivação, a autoconfiança, o interesse pelo trabalho e conseqüentemente, se o trabalhador for servidor público pedirá exoneração ou até mesmo abandonará o cargo ou função que estiver ocupando, se for da iniciativa privada será demitido ou pedirá demissão do seu emprego devido a pressão sofrida.

Já o empregador particular como também o ente público sofrem economicamente, desencadeando uma série de problemas, como a exemplo da: diminuição da produtividade reduzindo então a lucratividade da empresa e ou a eficiência do órgão público, queda da qualidade do produto ou da prestação do serviço, perda daqueles trabalhadores capacitados para determinada função causando alta rotatividade de profissionais, aumento significativo de acidentes de trabalho, licenças médicas por doenças relacionadas ao trabalho. Além de tudo isso, tem algo que deve ser le-

vado em consideração, que é a imagem da empresa assediadora perante o mercado de trabalho e porque não dizer também diante do mercado consumerista.

O Estado não fica isento dos prejuízos causados pelo psicoterrorismo, verificando estes, quando o assediado vítima daquela violência psicológica sofrida for a procura dos órgãos de saúde pública e da previdência social para requerer na melhor das hipóteses o auxílio doença ou até mesmo a aposentadoria precoce. Sem contar que o Poder Judiciário fica sobrecarregado de demandas trabalhistas a respeito deste tema, criando muitas das vezes entraves no andamento dos demais processos.

O trabalhador que sofre o terrorismo psicológico no ambiente de trabalho, tem seu rendimento laboral bastante reduzido comparado com outros trabalhadores que não sofreram desta violência, fato este que se pode comprovar.

#### **4.2 O Psicoterrorismo e as Implicações no Ambiente do Trabalho**

No contexto ao qual se encontram hoje as empresas no mundo corporativo globalizado, as cobranças por metas estabelecidas são bastante grandes, devido a competitividade entre elas, por isto, as mesmas criam ambientes laborais hostis, muitas das vezes de forma consciente com o objetivo principal de “lucro pelo lucro” sem se importarem com o material humano que proporciona tais dividendos. Sendo assim, estabelecem metas aos seus funcionários muitas das vezes impossíveis de serem cumpridas, utilizando para o estabelecimento das mesmas a pressão psicológica nos seus colaboradores.

Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS), há também prejuízos para as empresas (OMS, 2004, p.21):

[...] há muitos prejuízos, como por exemplo, as ausências dos trabalhadores enfermos, os custos com substituições e treinamento de novos trabalhadores, redução da motivação e da satisfação dos funcionários e sua conseqüente queda de produtividade, o que poderá acarretar uma diminuição do número de clientes.

Então, criando assim um ambiente de trabalho desumano conseqüentemente trazendo diversas implicações, como: a redução da produtividade por parte do empregado, e por conseqüência disso a lucratividade da empresa cai, tendo em vista, que os obreiros assediados devido aos sintomas decorrentes da violência psicológica diminuem drasticamente a qualidade dos serviços prestados ao seu empre-

gador, acarretando acomodação, licenças médicas mais frequentes, desinteresse pelo trabalho, excessiva rotatividade de pessoal em determinados setores da empresa, perda de profissionais qualificados e aumento dos custos com o treinamento dos novos contratados, muitas das empresas ficam mal vistas pelos consumidores devido aos péssimos serviços apresentados ao mercado consumidor.

Domenico De Masi (2000, p.210) traz o seguinte:

[...] em muitas empresas reina um clima de indiferença ou suspeita recíprocas, quando não de medo. Mas, mesmo quando as direções se esforçam para criar uma atmosfera colaborativa, quase sempre o convívio tem um ar artificial, forçado, as festas de trabalho e as reuniões são sempre um pouco tristes e patéticas. As panelinhas, as alianças, o bando de puxa-sacos são sempre grupos minados pela desconfiança, pela transitoriedade e pelo carreirismo. Muitas passam a vida inteira como unha e carne com os chefes e colegas de trabalho, sem abdicar do tratamento formal só por uma questão de compostura, exigida pela hierarquia e pelo clima de impessoalidade impostos pela empresa. E não são raros os casos quando alguém se torna alvo de perseguições, bodes expiatórios, objeto de mobbing.

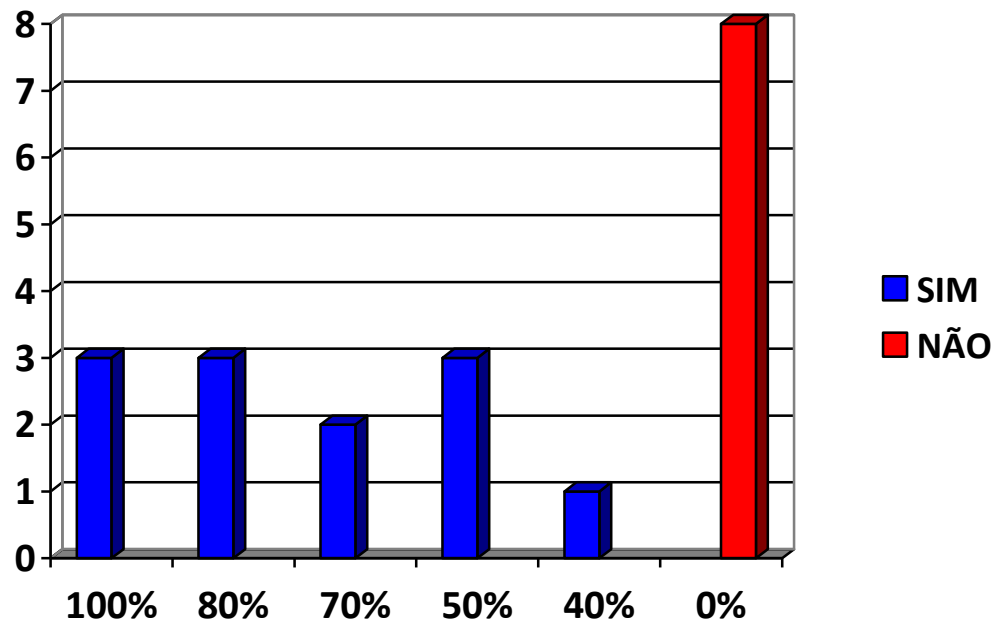
Não é bastante lembrar que quem também perde com essas práticas psicoterroristas no ambiente laboral é a sociedade como um todo, tendo em vista, que ela absorve um prejuízo muitas vezes incalculável pela perda daquele recurso humano potencialmente produtivo, sem contar com o dano proporcionado a previdência social daquele país.

Notadamente, percebe-se que há uma relação diretamente proporcional aos efeitos decorrentes do psicoterrorismo e a saúde financeira da empresa. A produtividade dos obreiros assediados tendem a diminuir e muito [ ! ], quando comparada aos períodos, os quais, os mesmos não sofriam àquelas agressões.

Demonstrando o que as afirmativas trazidas anteriormente são pertinentes, na aplicação do questionário foi elaborada a seguinte pergunta: **Devido ao psicoterrorismo sofrido seu rendimento no trabalho diminuiu? Em quantos por cento ?**

Observa-se no gráfico 5 o seguinte resultado:

**Gráfico 5. Devido ao psicoterrorismo sofrido seu rendimento no trabalho diminuiu? Em quantos por cento?**



Fonte: Vinte questionários (2015)

Então, observa-se através do gráfico 5, que há fundamentação no que concerne aos prejuízos que o psicoterrorismo proporciona tanto para o trabalhador quanto para as empresas,.

#### **4.3 O Psicoterrorismo e as Implicações na Saúde do Obreiro**

O psicoterrorismo, nada mais é do que a prática reiterada de determinado comportamento humilhante por parte do agressor à sua vítima. Essa humilhação constante se revela por demais poderosa e implacável no seu objetivo final que é subjugar o indivíduo-alvo da agressão. Portanto, essa humilhação prolongada causa danos à saúde do obreiro causando inicialmente dores de cabeça, distúrbios relacionados ao sono (tipo: insônia, pesadelos, sonolência excessiva, entre outros), hipertensão, tremores, esfriamento nas relações sociais e laborais, alteração na libido, distúrbios gastrointestinais, dores generalizadas, dificuldade de interação com a equipe de trabalho, depressão, muitas das vezes há mudança de personalidade, irritação constante, cansaço constante, isolamento social, desenvolve sentimento de culpa, crises de choro, tonturas, falta de apetite, falta de ar, desenvolve alcoolismo, sentimento de raiva por qualquer coisa, tentativas e consumação de suicídio.



Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), no seu folheto (**Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4 Acoso psicológico en el trabajo**) apresenta os diversos sintomas causados pelo psicoterrorismo (OMS, 2004, p.16) que são :

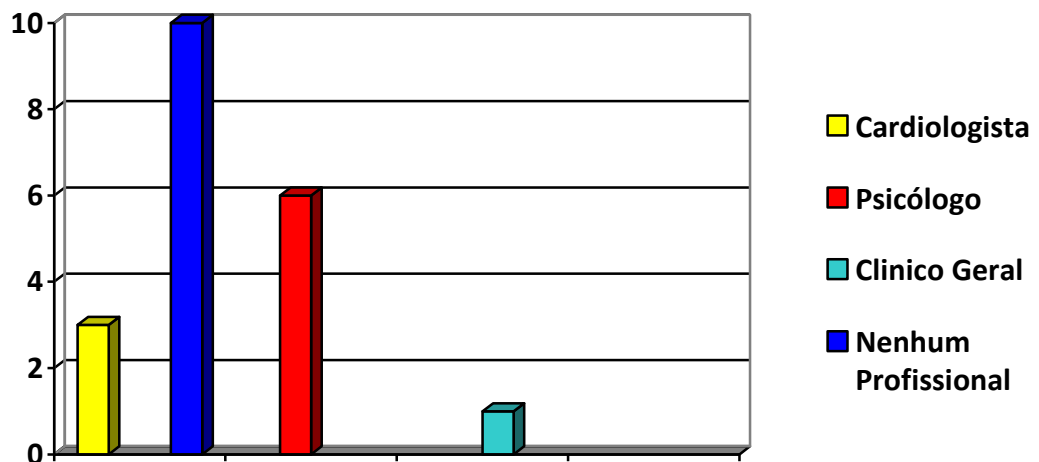
**Psicopatológicos:** as síndromes e sintomas de ansiedade, depressão como : insônia, pensamento introvertido, apatia, problemas de concentração, humor depressivo, medo, insegurança, irritabilidade, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos constantes, ciclotimia (mudança de humor), introversão, entre outros.

**Psicosomáticos:** sintomas físicos que são reflexos dos psicológicos, sendo hipertensão arterial, ataques de asma, palpitações cardíacas, dermatites, perda de cabelo, dores de cabeça, dores nas articulações , dores musculares, labirintite, indisposições, enxaqueca, estresse, dores e úlceras estomacais, taquicardia, torcicolos, distúrbios endócrinos, doenças de pele, emagrecimentos ou rápidos ganhos de peso, entre outros.

**Comportamentais:** reações agressivas, transtornos alimentares, disfunção sexual, aumento no consumo de álcool e ou drogas lícitas e ilícitas, tabagismo, isolamento social.

Legitimando o que a Organização Mundial da Saúde (OMS), e também o que fora observado e descrito neste subtítulo, na aplicação do questionário de pesquisa foi elaborada a seguinte pergunta: **Depois de sofrer assédio moral, você procurou algum médico ou psicólogo para tratar de algum distúrbio ?** Então, observa-se no gráfico 6 o seguinte resultado:

**Gráfico 6. Depois de sofrer assédio moral, você procurou algum médico ou psicólogo para tratar de algum distúrbio?**



Fonte: Vinte questionários (2015)

Além de acarretar todos esses sintomas apresentados logo acima o trabalhador é afetado na sua vida pessoal, afetiva e social trazendo transtornos nos seus relacionamentos, como por exemplo: o desinteresse pelos problemas de ordem familiar e conjugais levando até mesmo ao divórcio. Sem contar, que a vítima do psicoterrorismo tem que arcar, caso não tenha plano de saúde, com despesas médicas para recuperação da sua saúde, causando então a diminuição da renda familiar. As consequências são tão graves que a OMS afirma que tal agressão psicológica atinge de forma significativa o rendimento escolar dos filhos das vítimas (OMS, 2004, p.20)

#### **4.4 O Psicoterrorismo e os Mecanismos de Combate**

É necessário que haja no ambiente de trabalho o mínimo de prevenção possível contra o psicoterrorismo. Sabemos, é claro, que não é fácil, tratar com o ser humano, sempre haverá alguém que burlará uma determinada norma pré-estabelecida para aquele local de trabalho. Para melhor controle no ambiente laboral é necessário que seus gestores tenham a sensibilidade para identificar os primeiros sinais de agressão psicológica sofridas pelos seus subordinados. Portanto, devem ser tomadas medidas preventivas, educativas e fiscalizadoras de combate a esse tipo de prática, não somente pelas empresas, como também pelo Poder Público especialmente a Previdência Social, o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário, cada um tratando de sua área específica, mas de forma conjunta.

##### **4.4.1 Qual a visão do Poder Judiciário Brasileiro a respeito do Psicoterrorismo?**

Apesar de ainda não ter uma Lei específica que abranja todo o território Nacional, os operadores do direito têm utilizado das normas jurídicas existentes no nosso ordenamento jurídico para salvaguardar as vítimas do seus agressores e os Tribunais do nosso País, mais especificamente o do Trabalho tem se posicionado de forma firme no combate ao assédio moral ou psicoterrorismo, observa-se então algumas decisões nos tribunais:

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO. XINGAMENTOS. PALAVRAS DE BAIXO CALÃO. O assédio moral imposto por parte da superiora hierár-**

quica, que se dirigia aos membros de sua equipe, inclusive, à reclamante, com ofensas e palavras de baixo calão, a fim de alcançar metas de vendas, em nítida conduta desrespeitosa e grosseira, submetendo-os à situação vexatória, de modo a causar-lhes abalo moral e psíquico, enseja a reparação. Ressalte-se que o dano individual não pode ser afastado pelo fato de o tratamento indigno não se dirigir exclusivamente contra a autora, mas a todos os integrantes de sua equipe. Recurso de revista conhecido e provido. INTERVALO INTRA-JORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO INTEGRAL DO PERÍODO. O intervalo mínimo estabelecido em lei para refeição e descanso é direito indisponível do trabalhador, concernente à sua higidez física e mental, sobre o qual não podem dispor as partes em absoluto. Se concedido parcialmente ou suprimido o intervalo, deve ser pago o período total correspondente, acrescido do adicional de horas extraordinárias. Exegese da Súmula nº 437, I, do c. TST. Recurso de revista conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. APLICAÇÃO DO DIVISOR 180. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DESPROVIMENTO. Não merece reforma a decisão regional diante da consonância com a Súmula nº 124, I, -a-, do c. TST e da ausência de demonstração de violação literal de dispositivo de lei. Agravo de instrumento não provido.

(ARR-97300-76.2013.5.17.0011, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 12/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014) (BRASIL, 2014, não paginado)

**RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO.** 1. A reavaliação das provas que conduziram à caracterização de assédio moral não é possível em via extraordinária, incidindo o óbice da Súmula 126/TST. 2. Não bastasse, tratamento urbano e respeitoso é dever legal e contratual das partes no âmbito trabalhista. Excessos ao razoável, por parte do empregador, atentam contra a dignidade da pessoa humana, princípio assegurado no art. 1º, III, da Carta Magna e um dos pilares da República Federativa do Brasil. Recurso de revista não conhecido. II - **RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. PARÂMETROS RELEVANTES PARA AFERIÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. SISTEMA ABERTO. DOSIMETRIA DO -QUANTUM-INDENIZATÓRIO.** 1. Dano moral consiste em lesão a atributos íntimos da pessoa, de modo a atingir valores juridicamente tutelados, cuja mensuração econômica envolve critérios objetivos e subjetivos. 2. A indenização por dano moral revela conteúdo de interesse público, na medida em que encontra ressonância no princípio da dignidade da pessoa humana, sob a perspectiva de uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, arts. 1º, III, e 3º, I). 3. A dosimetria do -quantum- indenizatório guarda relação direta com a existência e a extensão do dano sofrido, o grau de culpa e a perspectiva econômica do autor e da vítima, razão pela qual a atuação dolosa do agente reclama reparação econômica mais severa, ao passo que a imprudência ou negligência clamam por reprimenda mais branda. 4. Assim, à luz do sistema aberto, cabe ao julgador, atento aos parâmetros relevantes para aferição do valor da indenização por dano moral, fixar o -quantum- indenizatório com prudência, bom senso e razoabi-

lidade, sob pena de afronta ao princípio da restauração justa e proporcional. Recurso de revista não conhecido.

(RR-453400-46.2008.5.09.0020, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 30/03/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011) (BRASIL, 2011, não paginado)

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA.** O cerceamento do direito de defesa da parte somente ocorre quando é indeferida a produção de determinada prova de extrema utilidade ao desfecho da controvérsia, o que não ficou demonstrado, pois as instâncias ordinárias concluíram que as provas produzidas foram suficientes para formar o convencimento do juízo. Portanto, não ficou demonstrado violação do art. 5º, LV, da CF, considerando-se o princípio do livre convencimento do magistrado na direção do processo, previsto nos arts. 765 da CLT e 130 do CPC, que facultam ao juiz da causa determinar as provas necessárias à instrução do processo, e indeferir as diligências inúteis ou meramente protelatórias. Observadas as normas processuais, não há afronta ao devido processo legal (art. 5º, LIV, da CF). **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CARGO DE CONFIANÇA. VIOLAÇÃO ARTS. 62, II, DA CLT, 333, I, DO CPC E 818 DA CLT E SÚMULA 287 DO TST. INDENIZAÇÃO DO PLANO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO. VIOLAÇÃO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E AOS ARTS. 333, I E 818, DA CLT.** É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem. Assim, para se tomar decisão contrária aquela da Corte Regional, necessariamente demandaria o reexame de fatos e provas, procedimento defeso neste momento processual, a teor da Súmula nº 126, que, quando observada, afasta a viabilidade do recurso por violação de lei e da Constituição Federal e por divergência jurisprudencial. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(AIRR-2435-42.2010.5.02.0057, Relator Desembargador Convocado: Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho, Data de Julgamento: 05/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/11/2014) (BRASIL, 2014, não paginado)

#### **4.4.2 Existe Legislação Nacional que combate o Psicoterrorismo?**

Até então, não existe no Brasil uma Legislação Nacional que trate especificamente sobre o psicoterrorismo praticado nas empresas particulares, na realidade existem Leis Estaduais e Municipais que abordam sobre o tema, mas tratando especificamente da proibição da prática do assédio moral no ente público, protegendo apenas o servidor público. Contudo, o empregado da iniciativa privada está totalmente desprotegido quando sofre tal abuso no seu labor, ficando a cabo do Juiz Trabalhista que utiliza-se nas suas decisões da Consolidação das Leis Trabalhistas

( CLT) e da Constituição Federal de 1988 no que tange o Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, para tentar ao menos minimizar o dano sofrido pelo obreiro.

Quanto as Leis Estaduais são as seguintes:

Lei 5.419, de 31 de Agosto de 2004. Do Estado de Sergipe.  
 Lei 12.250, de 09 de Fevereiro de 2006. Do Estado de São Paulo.  
 Lei 13.314, de 15 de Outubro de 2007. Do Estado de Pernambuco.  
 Lei 3.921, de 23 de Agosto de 2002. Do Estado do Rio de Janeiro.  
 Lei 17.161, de 30 de Setembro de 2010. Do Estado de Goiás  
 Lei 1.860, de 10 de Janeiro de 2008. Do Estado de Rondônia.  
 Lei 2.949, de 19 de Abril de 2002. Do Distrito Federal.

A preocupação sobre a criminalização do assédio moral ou psicoterrorismo no serviço público não se limita aos Estados citados acima destacam-se também: Paraíba , Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Amazonas, Acre, Alagoas, Bahia, Ceará, Piauí, Espírito Santo, Paraná, Roraima, entre outros Estados e Municípios que existem projetos de Lei tramitando nas respectivas Casas Legislativas tratando do tema abordado.

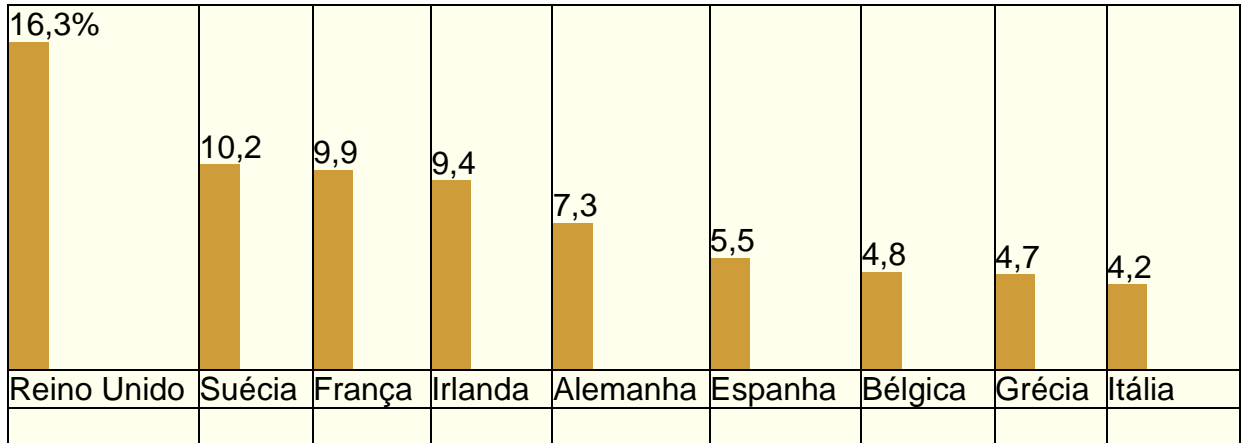
#### **4.4.3 Existe Legislação Internacional que combate o Psicoterrorismo?**

Existe atualmente no mundo países que já possuem leis ou projetos de leis que tipificam o psicoterrorismo como um crime.

Destacam-se com leis já aprovadas os seguintes países: França e a Argentina. Já com projetos de leis cita-se: Chile, Noruega, Portugal, Uruguai, Suíça, Bélgica, Reino Unido, Suécia, Irlanda, Alemanha, Grécia, Itália, Espanha, entre outros.

Apesar de alguns países europeus serem considerados do 1º Mundo, existe a prática do psicoterrorismo neles, conforme demonstra dados estatísticos apresentados pelo site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org) , o qual, destaca nove países da Europa que apresentam índices de assédio moral relativamente expressivos para os padrões de cidadania que eles apresentam :

**Gráfico 7. Percentual de trabalhadores/as afetados/as em Países Europeus (2013)**



Fonte: [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)

Sem fazer uma análise mais aprofundada do gráfico acima, vê-se no Reino Unido que 16,3% dos trabalhadores são vítimas de assédio moral, para melhor compreensão utiliza-se o seguinte exemplo: de 100 obreiros um pouco mais de 16 deles são assediados moralmente. E assim sucessivamente os demais países em destaque naquele gráfico.

## 5 CONCLUSÃO

O psicoterrorismo ou assédio moral é um fenômeno que vem sendo disseminado na humanidade desde a sua existência como comunidade organizada, e tem intensificado-se sorrateiramente nas organizações privadas, sejam elas micro, pequenas, médias ou grandes empresas. Sendo necessário, destacar que essa mesma prática atinge também o servidor público, o qual, não fora objeto deste estudo monográfico.

A globalização criou um cenário de competição acirrada entre as Nações, que refletiu diretamente na gestão das empresas nacionais e multinacionais, as quais, com o intuito de ganhar o mercado mundial e também local, vem utilizando-se de métodos nada ortodoxos para se manter no mundo corporativo, sem com isso se preocupar com o capital humano, tratando o mesmo como algo descartável, sujeitando-os a condições degradantes física e psicologicamente.

O presente trabalho monográfico apresentou de forma restrita o Psicoterrorismo, limitando-se à análise do Psicoterrorismo e a sua Influência no Rendimento Laboral do Trabalhador.

O Psicoterrorismo manifesta-se através de atos repetitivos, constrangedores e temporais de agressão a integridade física e principalmente psicológica da vítima que via de regra encontra-se na pessoa do empregado (sujeito passivo), geralmente praticada pelo dono, gerente, supervisor ou qualquer superior hierárquico da empresa (sujeito ativo).

Esse fenômeno se manifesta de diversas maneiras como por exemplo: através de uma simples exclusão do obreiro de uma determinada atividade profissional; ataques ao rendimento pessoal sem nenhum motivo aparente; a manipulação de reputação profissional do obreiro por meio de rumores e até ridicularização perante os colegas de trabalho; o menosprezo continuado do trabalhador com a fixação de objetivos inatingíveis; atribuição de tarefas impossíveis de serem cumpridas no prazo determinado; entre outras práticas.

Conseqüentemente, aquelas práticas vexatórias e reiteradas daqueles atos, causam danos psicológicos e físicos, trazendo diversas sequelas a saúde do trabalhador, proporcionando diversos distúrbios Psicopatológicos, Psicossomáticos e Comportamentais, a exemplo de: síndromes e sintomas de ansiedade, depressão, insônia, apatia, problemas de concentração, medo, insegurança, irritabilidade, pe-

sadelos constantes, mudança de humor, dores de cabeça frequentes, arritmia cardíaca, estresse pós-traumático, alcoolismo, síndrome do pânico, dependência de drogas lícitas e ilícitas, hipertensão arterial, cansaço, dificuldades de concentração, dificuldades de memorização, distúrbios endocrinológicos, tristeza profunda, isolamento social, mudança de personalidade, obesidade, enxaqueca, estresse, emagrecimentos, palpitações cardíacas, dermatites, sentimento de raiva, ataques de asma, perda de cabelo, dores nas articulações, dores musculares, indisposições, taquicardia, torcicolos, labirintite e o mais grave de todos os danos é tentativa ou consumação de suicídio .

O estudo sobre o tema demonstrou-se bastante proveitoso, tendo em vista, que no primeiro contato prático mostrou-se deveras impactante, exatamente pela falta da convivência e do pouco conhecimento de tal expediente no universo trabalhista. Para a confirmação da prática do psicoterrorismo foram utilizados como fonte a doutrina, a jurisprudência e a aplicação de questionário, o qual, veio confirmar o que as primeiras fontes já apresentavam.

Diante do que fora tratado ao longo da pesquisa do material para a confecção deste trabalho, foi observado que a prática da violência psicológica não se restringe aos países do terceiro mundo, como o Brasil, mais também, aquele expediente, é praticado nos países considerados de primeiro mundo a exemplo do: Reino Unido, França, Suécia, Irlanda, Alemanha, Espanha, entre outros. Curioso foi verificar que na maioria destes países ainda não há uma Lei Aprovada que combata o Psicoterrorismo, só havendo apenas projetos de leis a serem aprovados, com exceção da França que a mais de dez anos possui uma Lei que coíbe tal flagelo laboral.

O tema é bastante sério e não pode ser ignorado e relegado a segundo plano pelos atuais e futuros operadores do direito brasileiro, afinal de contas está se tratando do bem maior da humanidade que é a vida humana, a qual deve ser preservada, independente de qualquer coisa.

Como fora observado, durante os últimos oito meses de pesquisa para a montagem da estrutura basilar deste trabalho, verificou-se que não há no Brasil uma Lei de âmbito nacional que abranja tanto as organizações particulares quanto as públicas tratando especificamente e tipificando como crime o Psicoterrorismo usualmente conhecido como Assédio Moral, deixando assim uma lacuna difícil de ser preenchida, criando um ambiente desfavorável tanto para a vítima e quanto para o julgador que se utiliza das poucas ferramentas disponíveis para um julgamento



justo. O que se constatou foi que apenas alguns Municípios e também alguns Estados do nosso País possuem legislação específica sobre o assunto. No entanto, a sua aplicabilidade se limita aos servidores públicos, não abrangendo as vítimas da iniciativa privada.

Na introdução desta monografia perguntou-se: O que mudou desde a primeira discussão a respeito do tema? Bem, pode-se afirmar finalizando o presente trabalho e diante do que fora pesquisado, que pelo menos no nosso País não mudou quase nada e se mudou foi muito pouco, desde a primeira abordagem desse fenômeno.

Sinteticamente, a pesquisa monográfica concluiu, que se faz necessário a criação de uma Lei de âmbito nacional que tipifique como crime o Psicoterrorismo nas relações trabalhistas e que esta futura Lei abranja os trabalhadores do serviço público como também os da iniciativa privada.

## 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.
- ASSE,Vilja Marques.**Um fenômeno chamado psicoterrorismo**. na Revista Justiça-do Trabalho nº 247.<<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/493.htm>>. Acesso em : 18 fev.2015.
- AMARAL,Júlio Ricardo de Paula.**Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de Trabalhistas**.São Paulo:LTr.2007.
- ANDREUCCI, Ricardo Antônio. **A criminalização do assédio moral**.São Paulo, fevereiro.2013.Disponível em : <[www.mpsp.mp.br](http://www.mpsp.mp.br)>.Acesso em: 01set.2014.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, justiça e trabalho: uma jornada de humilhações**.3 ed. São Paulo, EDUC, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr. 2009.
- BOCK, Ana Mercês; Furtado Odair; Teixeira, Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**.14 ed. São Paulo : Saraiva,2008.p.256-257.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.Brasília: TST, 2011 **Consulta Jurisprudencial**. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>> Acesso em 21 abri.2015
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.Brasília: TST, 2014 **Consulta Jurisprudencial**. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>> Acesso em 22 abri.2015
- CASSAR,Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**.9.ed.Rio de Janeiro:Método,2014;
- CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas** / organização Renato Saraiva, Aryanna Manfredini, Rafael Tonassi Souto.12 ed. Rio de Janeiro : Forense; São Paulo : Método, out/2014.
- DELGADO, Maurício Godinho.**Curso de direito do trabalho**.13 ed. São Paulo: LTr, 2014.
- DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi e Rodrigues, Avelino Luiz. **Stress e trabalho, uma abordagem psicossomática**. 4 ed.São Paulo : Atlas,2005,p.53-55.

GUIMARÃES, Cerise Dias; TARCITANO, João Sérgio de Castro. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Assédio moral no trabalho.2004.Disponível em : <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio\\_moral\\_no\\_trabalho\\_no\\_ambiente\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf)> . Acesso em : 15 fev. 2015.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri.**Dicionário técnico jurídico**.12 ed. São Paulo: Rideel, 2009.

HIRIGOYEN, Marie France. Assédio Moral. A violência perversa no cotidiano. 14.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho**.São Paulo: Idéias e Letras, 2012.

LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL SOBRE ASSÉDIO MORAL . Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article44>>. Acesso em 21 abril. 2015

MACEDO, Elvys Rocha. **O dano moral nas relações de trabalho e as anotações realizadas pelo empregador na carteira de trabalho do empregado**. Aracaju, 2013. Monografia ( Graduação de Direito).FANESE.

MANFREDINI, Aryanna.**Processo do trabalho, teoria e prática**. 2 ed. Salvador : Juspodivm, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25 ed. São Paulo : Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de direito do trabalho**.5 ed. São Paulo : Dialética, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego** 2 ed.São Paulo: Atlas.2013.

MENEZES, Rafael.**Ato ilícito e responsabilidade civil**. Rafael Menezes.2008. Disponível em:<<http://www.rafaeldemenezes.adv.br/artigos/responsabilidade.htm>> Acesso em : 10 jan. 2015.

NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira do; SILVA, Silvana Patrícia dos Santos. **Assédio moral x clima organizacional: impacto na produtividade organizacional**. Aracaju, abril. 2012. Disponível em: <http://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/10183/0>. Acesso em 27 ago.2014.

Organización Mundial de La Salud. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico em Le trabajo**. Serie Protección de La Salud de lós trabajadores. n.04 GENBRA, 2004.Disponível em: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pw4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pw4sp.pdf). Acesso em 19 abr.2015.

PAMPLONA, Rodolfo Filho.**Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**.Jus Navigandi.Teresina.ano10.n.1149, 24 ago.2006. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego> Acesso em 10 out.2014

SANTIAGO, Leonardo Ayres. **Assédio moral nas relações de trabalho: noções conceituais e perspectivas**. Rio de Janeiro, agosto.2014. Disponível em : <http://www.ambito-juridico.com.br/site>. Acesso em 26 ago.2014

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho, versão universitária**. 3 ed. Rio de Janeiro : Forense: São Paulo : Método,2010.

SARAIVA, Renato et.al. **Curso de direito processual do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Método.2014.

VILLELA, Fábio Goulart et al. **Direito constitucional do trabalho. O que há de novo ?**. 1 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris.2010.

VENEZIANO, André Horta Moreno. **Direito e processo do trabalho**. Coleção OAB Nacional. 5 ed. São Paulo: Saraiva.2012.

Vade Mecum. Saraiva.17 ed. 2014.

Vade Mecum. Revista dos Tribunais.9 ed. 2014.

## Anexo A - O PSICOTERRORISMO E A SUA INFLUÊNCIA NO RENDIMENTO LABORAL DO TRABALHADOR

**Pesquisador :** Gedickson Santana Góes      **Aluno do :** Curso de Direito

**Orientador :** Prof. Esp. André Luis Pereira Oliveira

**Objetivo :** Demonstrar que o psicoterrorismo tem influência positiva e direta no rendimento laboral do trabalhador e por conseguinte na sua saúde física e mental.

### Questionário

Os itens que estiverem com esse sinal (\*) não são obrigatórios o preenchimento.

\*Nome: \_\_\_\_\_

Idade : \_\_\_\_\_ Estado Civil : \_\_\_\_\_ Profissão: \_\_\_\_\_

\* Grau de escolaridade : \_\_\_\_\_

1- Você sabe o que é Psicoterrorismo (Assédio Moral) ?

( ) Sim            ( ) Não

2- Você já foi assediado(a) moralmente no seu ambiente de trabalho ?

( ) Sim            ( ) Não

3- Se você foi assediado(a), quem foi o autor do assédio moral ?

( ) O Patrão    ( ) Chefe, Supervisor, Gerente    ( ) O (A) colega de trabalho

4- Que tipo de assédio moral você recebeu ?

( ) Apelido    ( ) Cobrança de Metas    ( ) Outros \_\_\_\_\_

5- Quando você sofreu o psicoterrorismo foi :

( ) Na presença dos colegas de trabalho    ( ) Na ausência dos colegas de trabalho

6- Devido ao psicoterrorismo sofrido seu rendimento no trabalho diminuiu ? Em quantos por cento ?

( ) Sim            ( ) Não            \* O percentual \_\_\_\_\_%

7- O psicoterrorismo sofrido por você influenciou no seu convívio social/familiar?

( ) Sim            ( ) Não

8- O assédio moral lhe causou alguma problema de saúde ou psicológico?

( ) Sim            ( ) Não            O quê ? \_\_\_\_\_

9- Durante quanto tempo durou o assédio moral ?

( ) 1 ano      ( ) + de 2 anos \* quantos anos? \_\_\_\_\_

10-Depois de sofrer assédio moral, você procurou algum médico ou psicólogo para tratar de algum distúrbio?

( ) Sim      ( ) Não      O quê? \_\_\_\_\_

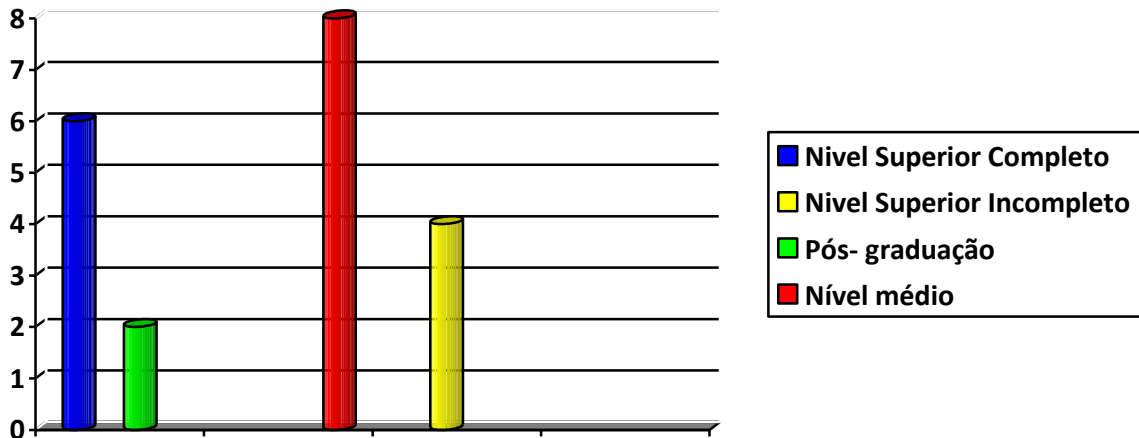
**Nota :** O **Psicoterrorismo ou Assédio Moral**, segundo Vila Marques é : “ *É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes, repetitivas e prolongadas,[...] no exercício das funções profissionais.*”

## Anexo B - Analisando a Aplicação de Questionário

Logo abaixo destacaremos outros gráficos que não foram acoplados ao corpo do trabalho, mas vale a pena serem apresentados.

Então, observa-se no gráfico 8 o seguinte resultado:

### Gráfico 8 Quanto ao nível de escolaridade das pessoas pesquisadas.



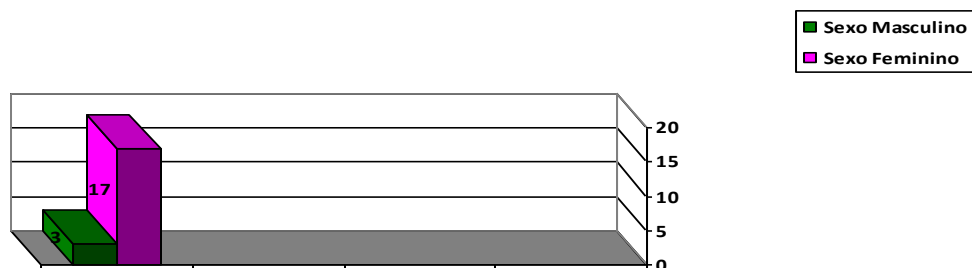
Fonte: Vinte questionários (2015)

Durante a aplicação do questionário, observou-se que independentemente da escolaridade dos 20(vinte) trabalhadores que responderam, 19(dezenove) deles foram assediados moralmente e somente 1(um) não foi vítima do psicoterrorismo.

Verificou-se então, das pessoas que preencheram, 6(seis) tem ensino superior completo, 4(quatro) tem superior incompleto, 2(duas) tem pós-graduação e 8(oito) nível médio. Entende-se que a violência psicológica atinge os trabalhadores dos vários níveis escolares, não havendo uma seletividade para a prática desta.

O gráfico 9 apresentou o seguinte resultado:

### Gráfico 9 Quanto ao sexo dos trabalhadores pesquisados

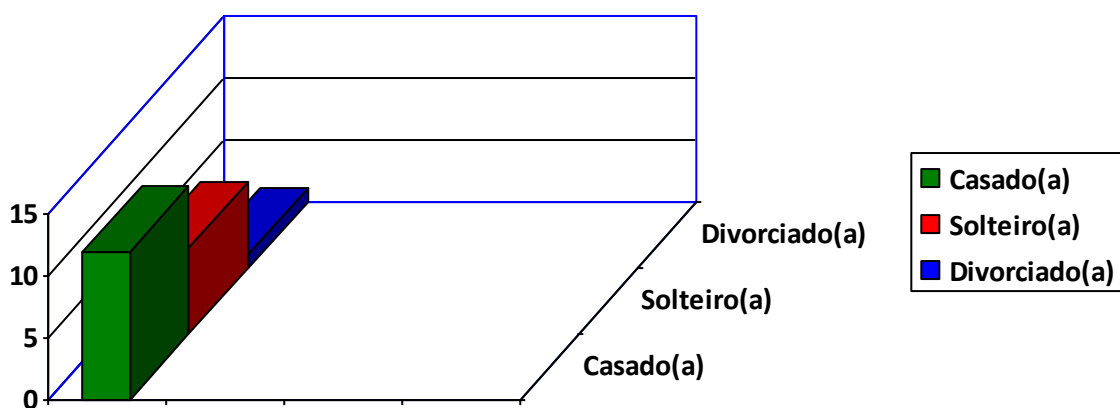


Fonte: Vinte questionários (2015)

A ideia inicial na aplicação do questionário foi de fazê-lo de forma igualitária, sendo 10(dez) para homens e 10(dez) para mulheres. No entanto, alheio a vontade do aplicador, então, o gráfico 9 ficou da seguinte forma: 3(três) foram preenchidos por pessoas do sexo masculino e 17(dezessete) por pessoas do sexo feminino.

O gráfico 10 apresentou o seguinte resultado:

**Gráfico 10 Quanto estado civil dos trabalhadores assediados**

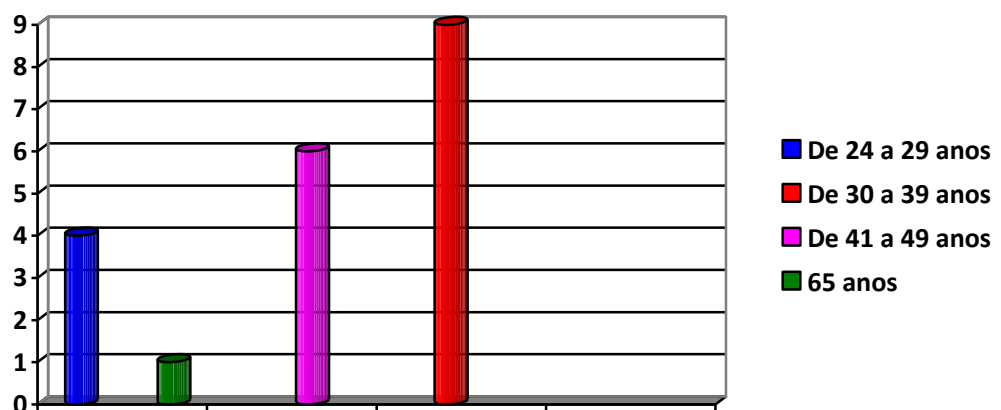


Fonte: Vinte questionários (2015)

Quanto ao estado civil dos trabalhadores assediados, o gráfico 10 apresentou 12(doze) casados, 7(sete) solteiras e 1(um) divorciado.

O gráfico 11 apresentou o seguinte resultado:

**Gráfico 11 Quanto a idade dos trabalhadores assediados**



Fonte: Vinte questionários (2015)

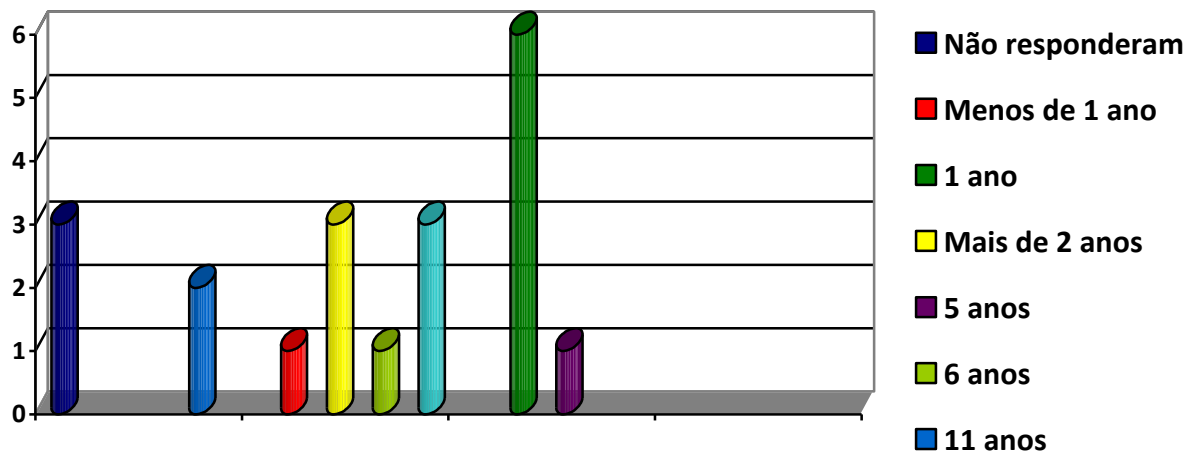


Conforme mostra o gráfico 11, quanto a idade dos trabalhadores questionados, observou-se bastante variada, sendo de 24(vinte e quatro) a 65(sessenta e cinco) anos de idade.

Quanto ao período de tempo que os trabalhadores questionados sofreram o psicoterrorismo foram relatados quando da seguinte pergunta: **Durante quanto tempo durou o assédio moral?**

O gráfico 12 apresentou o seguinte resultado:

**Gráfico 12 Durante quanto tempo durou o assédio moral?**



Fonte: Vinte questionários (2015)

Como fora visto na pesquisa de campo, observou-se uma variação de tempo de duração do psicoterrorismo para cada trabalhador, três pessoas não responderam quanto tempo foi assediado, três delas responderam que a mais de 2 anos durou o assédio moral, o que chamou atenção foram que outras três trabalhadores(as) continuam sofrendo constantemente o assédio e duas há onze anos que são vítimas da violência psicológica.

