

ASSOCIAÇÃO VITORIENSE DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E CULTURA - AVEC  
CENTRO UNIVERSITÁRIO FACOL - UNIFACOL  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – BACHARELADO.

ROMULO LINO DE MORAES GUERRA

**ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DE PODER NO AMBIENTE DE TRABALHO, À  
LUZ DO ENTENDIMENTO DA DOUTRINA**

VITÓRIA DE SANTO ANTÃO – PE  
2024

ROMULO LINO DE MORAES GUERRA

**ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DE PODER NO AMBIENTE DE TRABALHO, À  
LUZ DO ENTENDIMENTO DA DOUTRINA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito do  
Centro Universitário FACOL -  
UNIFACOL, como requisito parcial para  
a obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Área de Concentração: Direito do  
Trabalho.

Orientador: Prof. Me. Bruno Freire  
Pimentel.

VITÓRIA DE SANTO ANTÃO – PE  
2024



**ASSOCIAÇÃO VITORIENSE DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E CULTURA - AVEC**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO FACOL - UNIFACOL**  
**COORDENAÇÃO DE TCC DO CURSO DE DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**



Nome do(a) Acadêmico(a): **ROMULO LINO DE MORAES GUERRA**  
Título do Trabalho de Conclusão de Curso: **ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DE PODER NO AMBIENTE DE TRABALHO, À LUZ DO ENTENDIMENTO DA DOUTRINA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao  
Curso de Direito do Centro Universitário FACOL -  
UNIFACOL, como requisito parcial para a obtenção  
do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

**Orientador(a): Prof. Me. Bruno Freire Pimentel.**

A Banca Examinadora composta pelos Professores abaixo, sob a Presidência do primeiro, submeteu o candidato à análise da Monografia em nível de Graduação e a julgou nos seguintes termos:

**Professor:**

Julgamento – Nota:    Assinatura: \_\_\_\_\_

**Professor:**

Julgamento – Nota:    Assinatura: \_\_\_\_\_

**Professor:**

Julgamento – Nota:    Assinatura: \_\_\_\_\_

**Nota Final: Situação do Acadêmico:**

**MENÇÃO GERAL:**

\_\_\_\_\_  
Prof. Me. Severino Ramos da Silva  
**Coordenador de TCC do Curso de Direito**

\_\_\_\_\_  
Prof. Me. Maria Paula Latache Ribeiro  
de Vasconcelos / Prof. Me. Felipe da  
Costa Lima de Moura  
**Coordenação do Curso de Direito**

Vitória de Santo Antão – PE, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

Credenciada pela Portaria nº 644, de 28 de março de 2001 – D.O.U. de 02/04/2001.

Endereço: Rua do Estudante, nº 85 – Bairro Universitário.

CEP: 55612-650 - Vitória de Santo Antão – PE

Telefone: (81) 3114.1200

Neste pequeno, mas sincero texto, dedico este trabalho a Deus, autor de maravilhas em minha vida, cuja presença me auxilia nas minhas escolhas, abrindo caminhos e me segurando pela mão, me dando confiança frente aos desafios e adversidades, me acompanhando rumo à realização dos meus sonhos. Sem Deus, nada disso seria possível.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por me guiar durante toda a trajetória acadêmica. Ele alimentou minha alma com calma e esperança durante toda essa jornada.

Agradeço também como a minha família que tanto amo e que me incentivaram nos momentos mais difíceis.

A aqueles amigos que fizeram parte do caminho. Gratidão também a todos os professores que participaram dessa jornada e que foram o alicerce para o aprendizado até aqui.

*A vulnerabilidade é o conceito que fundamenta todo o sistema consumerista, o qual busca proteger a parte mais frágil da relação de consumo, a fim de promover o equilíbrio e integridade objetiva da relação.*

*(BRASIL - TJDFT, 2021)*

## RESUMO

A toxicidade nas relações humanas configura-se como uma temática presente em diversos campos de estudo, tais como o Direito e a Psicologia, cujas produções teóricas buscam dirimir este problema, em virtude dos prejuízos que trazem as vítimas. Neste estudo, tem-se como cerne o assédio moral nas relações trabalhistas, que diante de sua gravidade, trazem problemas por vezes irreversíveis. Em um mundo empresarial cada vez mais competitivo, muitas vezes o lado humano dos colaboradores é deixado de lado, abrindo precedentes para comportamentos desrespeitosos e constrangedores, levando a vítima a duvidar de sua capacidade, afetando sua vida como um todo. Desta forma, o presente estudo trata-se de uma revisão bibliográfica, cujo campo metodológico foi o da pesquisa qualitativa, que teve como objetivo analisar, do ponto de vista jurídico, as consequências do assédio moral, seus reflexos na vida da vítima e as principais sanções impostas ao abusador.

**Palavras-Chave:** Assédio moral. Direito do Trabalho. Poder Diretivo do Empregador. Consolidação das Leis do Trabalho.

## ABSTRACT

Toxicity in human relationships appears as a theme present in several fields of study, such as Law and Psychology, whose theoretical productions seek to resolve this problem, due to the damage caused by victims. In this study, moral harassment in labor relations is at the core, which, given its severity, brings problems that are sometimes irreversible. In an increasingly competitive business world, the human side of employees is often overlooked, setting precedents for disrespectful and embarrassing behavior, leading the victim to doubt their ability, affecting their lives as a whole. In this way, the present study is a bibliographic review, whose methodological field was that of qualitative research, which aimed to analyze, from a legal point of view, the consequences of moral harassment, its reflexes in the victim's life and the main sanctions imposed on the abuser.

**Keywords:** Bullying. Labor Law. Governing Power of the Employer. Consolidation of labor laws.

## SUMÁRIO

|                                                                  |               |              |          |                              |
|------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|----------|------------------------------|
| INTRODUÇÃO.....                                                  |               |              |          |                              |
| 08                                                               | 2             | O            | TRABALHO | E A                          |
| EVOLUÇÃO.....                                                    |               |              | 11       |                              |
| 2.1                                                              | Direito       | e            | sua      | linha evolutiva nos aspectos |
| gerais.....                                                      |               |              | 11       |                              |
| 2.2 Contextualização do trabalho.....                            |               |              | 13       |                              |
| 2.3 Observações Sobre a Relação de Emprego e o Poder Diretivo do |               |              |          |                              |
| Empregador.....                                                  |               |              | 16       |                              |
| 3 O ASSÉDIO MORAL.....                                           |               |              | 20       |                              |
| 3.1                                                              | Considerações | sobre        | o        | assédio                      |
| moral.....                                                       |               |              | 20       |                              |
| 3.2 Tipos de Assédio Moral.....                                  |               |              | 21       |                              |
| 3.2.1 Assédio vertical descendente.....                          |               |              | 21       |                              |
| 3.2.2 Assédio moral organizacional.....                          |               |              | 21       |                              |
| 3.2.3                                                            | Assédio       |              | moral    |                              |
| horizontal.....                                                  |               |              | 21       |                              |
| 3.2.4                                                            | Assédio       |              | moral    |                              |
| ascendente.....                                                  |               |              | 22       |                              |
| 3.2.5                                                            | Assédio       |              | moral    |                              |
| misto.....                                                       |               |              | 22       |                              |
| 3.3                                                              | Sintomas      | de           | Assédio  |                              |
| Moral.....                                                       |               |              | 22       |                              |
| 3.4                                                              | Consequências | do           | Assédio  | Moral Para o                 |
| Trabalhador.....                                                 |               |              | 23       |                              |
| 3.5                                                              | As            | Intervenções | no       | Ambiente de                  |
| Trabalho.....                                                    |               |              | 23       |                              |
| 4 ASSÉDIO MORAL E O                                              |               |              |          |                              |

|                                                            |    |     |                |
|------------------------------------------------------------|----|-----|----------------|
| JUDICIÁRIO.....                                            | 26 | 4.1 | Assédio Moral: |
| Efeitos e Repercussões.....                                | 26 |     |                |
| 4.2 O Assédio Moral e a Ciência Judiciária Brasileira..... | 28 |     |                |
| 4.3 Resposta da questão norteadora.....                    | 33 |     |                |
| 4.4 Tratamento Dogmático.....                              | 34 |     |                |
| 4.5 Tratamento Jurisprudencial.....                        | 36 |     |                |
| CONSIDERAÇÕES                                              |    |     |                |
| FINAIS.....                                                | 42 |     |                |
| REFERÊNCIAS.....                                           | 45 |     |                |

## 1 INTRODUÇÃO

Quando se aborda o tema da violência é comum associá-la apenas a atitudes de natureza física, utilização de força pessoal ou instrumentos de ordem diversa contra outro visto como mais vulnerável. Todavia, não é algo tão simples e restrito.

Na verdade, a violência pode se caracterizar de diversas formas, tais como: a física que é a mais conhecida, a psicológica, a patrimonial e a moral. Assim, a violência é definida como qualquer ação agressiva que visa causar dolo ou desconforto a integridade física, psíquica, patrimonial e moral em suas vítimas, sejam esses alvos intencionais ou envolvidas de forma impessoal ou incidental (Warshaw, 1998).

Essa violência pode acontecer em qualquer lugar e não está limitada a apenas uma origem ou segmento. Entre os atos de violência mais praticados no ambiente de trabalho destaca-se a incidência do Assédio Moral.

Em relação ao dano moral entende-se que é uma ação desvalida de respeito provocada por alguém que possui um certo status quo social, incidindo nos direitos de personalidade, trabalho, condição racial, religiosa, de gênero ou situação econômica de outro, que certa forma, se encontra em um lugar dito inferior.

Assim sendo, tanto o dano moral como o material, que são os prejuízos ou perdas que atingem o patrimônio corpóreo de alguém, podem ser combinados no que concerne a responsabilidade (Wald, 1989). Ou seja, é um resultado que macula uma propriedade tutelada juridicamente, sem repercussão patrimonial.

Seja por uma dor física oriunda de uma lesão material, ou ainda por uma dor moral de origem imaterial. Desse modo, existe, então, a possibilidade de uma pessoa ser agredida tanto física como moralmente, não apenas por aquilo que possui, mas, também, pelo que se é, ou seja, de acordo com suas condições sociais, avançando, assim, sobre a esfera íntima da pessoa humana e invadindo os seus direitos pessoais de ser e agir. Entretanto, o dano moral pode acontecer em qualquer lugar e não está limitada a apenas uma origem ou segmento da sociedade.

Entre os atos de violência praticados no ambiente de trabalho o assédio moral figura com certa presença e incidência, o que pode ser percebido em vários locais de trabalho, bem como, por relatos de pessoas que tomaram conhecimento da ocorrência sendo vítimas desse insulto. Ademais, para Hirigoyen (2015), o assédio

moral no trabalho é toda conduta abusiva caracterizada em sua maioria por: comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos de maneira repetitiva e insistente que causam danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, bem como ao pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho em que está inserido. Dessa maneira, o assédio moral no trabalho (AMT) se configura como um assunto de suma importância para os tempos atuais, pois o mesmo é uma manifestação subjetiva que leva danos à saúde do trabalhador, principalmente a mental provocando vários efeitos, dentre depressões, angústias e outros danos psíquicos. Ademais, entende-se que é um risco psico-organizacional, algo dissimulado no ambiente do labor, mas que tem graves repercussões na saúde física e psicológica da vítima podendo inclusive levar ao suicídio (Barreto, 2006).

Na verdade, o trabalho nem sempre possuiu uma perspectiva agradável, pois durante muito tempo foi algo associado a dor, escravidão e servidão. Isto pode ser observado no estudo sobre a etimologia da palavra trabalho, “trabalho” vem do latim tripallium, que significa instrumento utilizado para o trabalho no campo, mas também para torturar escravos (Della Fonte; 2018).

No entanto, devido as diversas mudanças sociais, sobretudo, após a primeira revolução industrial houve uma certa evolução laboral acerca do desenvolvimento manufaturado, porém ainda permeado por pontos que culminaram numa nova forma de exploração, interferindo no modus operandi social e econômico, ou seja, na prática da construção de uma nova cidadania e da dignidade humana. Todavia, hoje o trabalho digno é um direito resguardado pela Constituição Federal de 1988, expresso no seu Art.5º “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (Brasil, 2021). Mas, na realidade capitalista atual que vivenciamos, marcada pela intensa competitividade de toda ordem, junto a crescente desvalorização e substituição do homem no mercado do trabalho, o assédio moral no trabalho (AMT) encontrou um terreno fértil.

Por isso, o mercado de trabalho atual, vem se tornando cada vez mais competitivo, o esforço humano passou a ficar cada vez mais descartável, sendo substituído por força mecânica, ideais e princípios de valorização do ser humano, tratando como um ser de direito e respeito por si só, mas são esquecidos em

detrimento do individualismo exagerado e desprezo pelo próximo que não vê no outro uma pessoa que pode lhe ajudar, mas sim alguém que lhe tem como um concorrente.

Na maioria das vezes, pouco importa os danos que forem causados ao semelhante; desde que se obtenha o desejado, sejam eles bem materiais, no nível individual ou o aumento do lucro no campo empresarial. Apesar do assédio moral não ser um tema tão novo, podendo ser remetido até ao início das relações humanas e nem sendo limitado a apenas a esfera trabalhista; este pode acontecer, também, no âmbito familiar, escolar e social. Contudo, somente nas últimas décadas o tema ganhou destaque e vem sendo alvo de interesses de estudos por médicos, psicólogos e profissionais juslaboristas.

Portanto, considerando as evidências disponíveis sobre o tema exposto, coloca-se este como objetivo geral desta pesquisa que é analisar os efeitos do Assédio Moral no âmbito do Trabalho e discutir a sua caracterização, surgimento e repercussões. Visando atingir o objeto principal, alguns objetivos específicos são apresentados para análise, entre eles: conhecer o Assédio Moral, em especial o que ocorre no âmbito do trabalho, a sua incidência e caracterização, descrever quais os efeitos que podem surgir, discutir as repercussões no ambiente de trabalho, na pessoa do obreiro, correlacionando dados, explanar sobre as leis e diretrizes que discorrem sobre o AMT e tentando apresentar medidas e soluções para o caso.

Assim, considerando a importância do tema coloca-se como justificativa teórica deste estudo contribuir no aumento e aprofundamento do conhecimento sobre este fenômeno tão antigo e ainda tão atual, que causa inúmeros problemas na sociedade brasileira, diante do impacto negativo que o AMT provoca na saúde física e psíquica do trabalhador de forma grave e prolongada. A priori, esta pesquisa surgiu do interesse de a partir de embasamento teórico explanar as reais consequências que acontecem nos ambientes de trabalho e suas relações entre empregador e empregados, mormente os grandes casos repetitivos de assédio moral que acontecem corriqueiramente na sociedade brasileira, principalmente no contexto hodierno em que a dignidade humana é submissa às más vontades de empregadores para com seus funcionários, comprometendo sua saúde integral.

Fruto de uma experiência parecida, o intuito com a pesquisa presente se estabelece pela necessidade de dialogar acerca do assunto com as diversas áreas

interessadas e afins para a melhoria e desenvolvimento laboral. Mais adiante, a pesquisa é dividida em quatro capítulos, exceto introdução e considerações finais, a saber: no primeiro capítulo 1 intitulado “O trabalho e a evolução”, é apresentado por meio de teóricos o teor histórico e cultural acerca das vivências no ambiente de trabalho, permeado por conceitos e comentários a enfatizar a paulatina evolução do exercício laboral, resguardado pela CLT (Consolidação da Lei do Trabalho).

Ademais, no capítulo 3 “Do assédio moral” é retratado os conceitos e concepções acerca do assédio moral, seus diversos tipos e consequências para ambas as partes, tanto empregador como empregados, além de manifestar por intermédio das leis, as possíveis causas e combates a tais atos.

Por fim, o capítulo 4 “Assédio moral e o judiciário” enfatiza a ação do judiciário brasileiro sobre este aspecto e os efeitos que o mesmo ocasionam aos sujeitos ativos e passivos das ações. Por fim, o estudo foi feito por meio de extensa pesquisa bibliográfica que revelaram a gravidade das consequências negativas ocasionadas na saúde dos trabalhadores pelo assédio moral e consequentemente, sua repercussão no contexto social hodierno passível a fenômenos que afetam a integridade humana. Portanto, essa pesquisa torna-se relevante para a sociedade, pois investiga sobre os efeitos e repercussões do assédio moral no ambiente de trabalho e busca apresentar soluções cabíveis para um resultado mais correto e justo. Diante disso, a pesquisa mostra que há possibilidades que podem reverter ou ao menos equilibrar os episódios de assédio moral ocasionados nos ambientes de trabalho, como por exemplo propostas que garantam ao assediado a oportunidade de exprimir os desafios, os limites e as sobrecargas mentais que lhe são impostas de maneira repetida e massacrante, por meio de ferramentas tecnológicas, ouvidorias, palestras e qualificações de ambas as partes, tanto do empregador como do empregado, para que ambos com ajuda psicológica possam desenvolver uma relação próspera no seu hábitat laboral.

## **2 O TRABALHO E A EVOLUÇÃO**

### **2.1 Direito e sua linha evolutiva nos aspectos gerais**

A palavra trabalho é designada em latim como tripalium, onde era conhecido como um instrumento de tortura de três paus, sendo um fator de opressão utilizada por fazendeiros, a fim de punir os escravos que desrespeitavam as regras existentes em sua fazenda, ou aqueles a qual se recusavam trabalhar. Nesse aspecto:

Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política (Martins, 2014, p.4).

Nesse período, não existiam direitos, apenas a obrigatoriedade de trabalhar e serem castigados. No caso, se cometessem algo que fosse contra as virtudes da fazenda. Diante do mencionado, apesar do trabalho duro dos escravos, os mesmos não recebiam pelo seu esforço diário, contudo tinham resguardadas apenas moradia e comida, que muitas vezes ainda era precária.

Lacerda (2017) elucida que o conceito de trabalho sofreu mudanças exponenciais ao longo do tempo, isto porque percebeuse que o homem poderia se auto sustentar a partir das suas produções, utilizando a própria terra. Anos depois, no período feudal, ainda não existiam condições livres, pois, necessitavam trabalhar nas terras que pertenciam aos senhores feudais para entregar uma produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam (Nascimento, 2015).

É inegável que a evolução do trabalho é fruto de uma mentalidade e cultura epocais que se baseava nas pequenas demarcações de terra, visto que os senhores feudais e o clero eram vistos como representantes do divino, e consequentemente o trabalho dos servis era algo digno e inquestionável, por mais duras que fossem as condições a eles impostas por quem estava acima.

Neste mesmo tempo, aparecem possíveis ofícios durante a idade média, onde mesmo não sendo um embasamento jurídico, as pessoas obtinham liberdade no trabalho, cujas funções foram divididas de acordo com a pirâmide

social, por exemplo: “os mestres eram os proprietários da terra, os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres e por fim os aprendizes menores que adquiriam dos mestres ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão” (Martins, 2014, p. 3). O que chamava atenção na idade média era a jornada de trabalho com até 18 horas no verão, e isso, de modo desumano, devido ao cansaço físico e mental de passar essa enorme quantidade de tempo no trabalho obtendo pouco tempo para descansar, e se alimentar (Cassar, 2014).

Mais adiante, no século XVIII considerado o período da idade moderna, a revolução francesa promoveu um desenvolvimento do comércio de maneira diferente, onde entra a relação da liberdade contratual por meio do decreto d’Allarde, onde “considerava livre todos os cidadãos para o exercício de profissão, que veio pôr fim às corporações de ofício” (Lacerda, 2017).

Foi, então, a partir de 1789 que o direito de ganhar a sua subsistência adquiriu respaldo graças ao decreto mencionado no parágrafo acima, sendo considerado o primeiro dos direitos sociais e econômicos para futuramente ser criado o Direito do Trabalho.

Dessa forma, o marco do Direito do Trabalho foi na Revolução Industrial um evento com um dos resultados mais significativos, onde as transformações do trabalho passam a ser exigidas e transformadas a partir de suas nomenclaturas, chamando de emprego, além do aparecimento da máquina a vapor, a expansão da mão de obra assalariada, o surgimento das fábricas e o aumento na linha de produção. Depois desse período de transição, os trabalhadores buscaram reivindicar seus direitos, e com isso surgiu os sindicatos para que servissem como um fator de intermediar os direitos solicitados pelos trabalhadores às autoridades como uma forma de humanizar os mesmos surgindo assim novos direitos do trabalho, como:

O direito da sindicalização, o direito à contratação por meio coletivo, a convenção coletiva de trabalho e o individual baseado em um contrato de trabalho norteados pelo princípio da função social do contrato e, finalmente, o direito a uma proteção legislativa que reprime os abusos por parte do empregador, bem como garantir a dignidade do obreiro (Nascimento, 2015).

Diante dessa abordagem resumida acerca do Direito do Trabalho, observase, que mesmo nos primórdios existiam regras que eram impostas por

peças autoritárias as quais faziam do castigo como uma punição por não obedecer a seus senhores, e, anos depois, essas diferenças foram sendo alteradas devido ao processo de modernização, onde anos depois, trabalhadores buscaram por meio de movimentos reivindicar suas horas de trabalhos.

Assim, a construção jurídica do Direito do Trabalho, faz uma abordagem sistemática, por meio da criação das leis constitucionais, códigos e leis específicas. Lembrando que, o Brasil foi influenciado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho):

Em 1919, pois agregou a elaboração das leis trabalhistas, que ocorriam na Europa e que, conseqüentemente, incentivaram as mudanças sociais e a criação de novas normas no país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930 (Martins, 2014, p.10).

Por meio da luta de novos Direitos, as greves de trabalhadores resultaram a legislação trabalhista que surgiu entre 1942, um projeto que o governo de Vargas associou os direitos dos cidadãos aos direitos sociais, estabelecido por uma lei chamada CLT (Consolidação da Leis Trabalhistas), uma nova legislação com diversos direitos que foram assegurados aos trabalhadores, a saber: jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, justiça do trabalho, salário mínimo, aposentadoria, entre outros benefícios em que alguns desses direitos vigoram até hoje. Entretanto foram estabelecidos uma série de controles sobre os trabalhadores, principalmente sobre sua forma de organização sindical.

Ademais, ficou também restringido praticamente à zona urbana esses direitos não estendidos aos trabalhadores rurais e domésticos, visto que o trabalho no campo agora estava posto em segundo plano, pois não rendia muito capital, ao passo que as operações urbanas detinham a centralidade do desenvolvimento econômico, social e político da época.

## **2.2 Contextualização do trabalho**

O trabalho é a forma com que o homem atua no mundo, o modo como ele se faz humano, seu trabalho vem carregado de heranças culturais e a forma como a

sociedade onde viveu funcionava. Assim:

O trabalho que é a ação transformadora do homem sobre a natureza modifica também a maneira de pensar, agir, e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentindo que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura. (Aranha, 1996, p. 56).

Dessa maneira, o trabalho é visto por diversas concepções, seja ela psicológica, social, religiosa e até mesmo antropológica. Por sua vez, Franco (1989), mostra a visão marxista sobre o esforço humano e nesta concepção a consciência do indivíduo é marcada a partir do trabalho e suas relações sociais.

“O trabalho é, em primeiro lugar, um processo entre homem e a natureza, um processo integrado no qual o ser humano faculta, regula e controla a sua forma material com a natureza através de sua atividade. Ao atuar sobre a natureza externa a si, modificando-a, o ser humano modifica simultaneamente sua própria natureza.” (Marx, 1979, p. 118).

Nessa concepção, o princípio do trabalho volta-se para práticas de subsistência, tanto que no começo trabalhadores eram considerados coletores que possuíam comportamento nômade. Ao desenvolver a agricultura e dar os primeiros passos na pecuária, o homem passa a fixar-se na terra, os instrumentos que antes eram usados para se defender, caçar e coletar, passarão a servir para extração. Essa diversificação começou a ideia de divisão de trabalho.

Com isso, estabeleceu-se o sedentarismo e acabaram-se as grandes migrações entre estações e começaram-se os rudimentos de organização política, socioeconômica e do trabalho que acompanha o homem atual. Na antiguidade por sua vez, a escravidão foi presente internacionalmente.

“No processo de luta pelas terras ou pelos produtos de seu trabalho, o vencedor guardava seu inimigo a fim de que este lhe servisse como escravo, utilizando-o para seu serviço pessoal ou os utilizando como moeda de troca” (Ferrari; Nascimento; Martins Filho, 2002, p.32). Um escravo era considerado mercadoria e por isso negociável, era patrimônio de seu dono, tratado como um objeto.

Ou seja, lhe era negada a condição de sujeito de direitos, pois a consideração de trabalho desta época se dava por meio da força braçal.

Assim, o primeiro código a tratar acerca do direito do trabalho ainda que

limitado foi o Código de Hamurábi, que regulamentou a escravidão e a aprendizagem profissional, começando a ideia de “salário mínimo” e repouso a serem concedidos ao trabalhador. Na Grécia antiga mulheres e escravos estavam encarregados de todo o trabalho e não possuíam direitos nas polis, ou seja, o trabalho não era um elemento de inclusão ou qualificação de pessoas.

O conceito de liberdade era atribuído aos militares, políticos, filósofos, que se dedicavam à meditação e administração. (Beck, 2003). Apenas a partir do século XVIII que o trabalho humano passa a ser ressignificado, ao evoluir com a expansão do contrato. Diante de uma ascendente economia de mercado e de um capitalismo em rápida ampliação, aconteceu uma revalorização do trabalho, que agora é central na identidade social, posição social e da segurança existencial do homem (Beck, 2003).

Com a revolução industrial houve a inserção da máquina e a eletricidade com energia gerada por combustíveis fósseis, isso acarretou com que grande parte da mão de obra fosse dispensada, pois não era mais necessário tanto dela para produção. Estabeleceram-se novos vínculos a partir da configuração do emprego e o surgimento do salário, alterando a forma de produção, resultando assim na sociedade laboral. Ferreira (2004) explica:

O trabalho torna-se fonte de riqueza. O valor a ele atribuído, que no começo do desenvolvimento da civilização era nulo ou ínfimo, paulatinamente ao longo da história foi deixando de ser encarado como castigo, pena, sofrimento, para ganhar novo significado: ser trabalhador passou a ser honroso e digno. E a tomada de consciência dos trabalhadores e da sociedade foi determinante para essa mudança de paradigma, que não ocorreu de forma repentina e tampouco pacífica (Ferreira, 2004, p. 25).

Acabando com antigas tradições e concepções, as revoluções que ocorreram deram espaço para a constituição de uma nova sociedade, pautada nos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, valores esses que dificilmente se confrontariam. No entanto, devido a exploração do homem pelo homem sobre o jugo do capital fez-se necessário que o Estado então inicie a função de órgão de equilíbrio, de orientador da ação individual, em benefício do interesse do coletivo, que era em consequência o interesse do próprio Estado.

Dessa forma, a intervenção estatal fortaleceu a concepção de uma nova sociedade. Ampliando suas atribuições, o Estado impôs-se para corrigir as

desigualdades advindas da diversidade econômica criada entre os indivíduos pela liberdade criada. Cria-se, então, uma nova concepção acerca do trabalho que resultará em condições qualificadas para os trabalhadores, isto é, seus direitos e conquistas resguardados pela Lei. No entanto, com a demanda crescente na veia econômica, nem sempre esta intervenção estatal conseguiu ser benéfica, pois advinha grande exploração por parte dos empregadores aos empregados, culminando em excelentes resultados para a empresa em contrapartida de péssimos resultados para o indivíduo.

### **2.3 Observações Sobre a Relação se Emprego e o Poder Diretivo do Empregador**

A Constituição Federal do Brasil estipula que o trabalho digno é um direito que deve ser assegurado devido a ser uma condição para a garantia da dignidade da pessoa humana, caracterizando-se por ser uma atividade produtiva que possui como contraprestação o retorno financeiro (Silva, 1991).

Dessa maneira, no estudo sobre o trabalho nota-se que os conceitos acerca das relações de trabalho são bastante extensos, toda pessoa que presta trabalho, seja ele físico ou intelectual em favor de outra pessoa física ou jurídica tem por definição uma relação de trabalho que culmine em boas condutas no emprego, não importando a forma ou como o serviço é realizado. Posto que, dentro das relações de trabalho, a relação de emprego certamente é a mais importante das formas.

Em relação ao emprego, a consistência do fornecimento de trabalho, na forma pela qual, o empregado sob subordinação ao empregador, cumpre suas ordens e recebe seu salário por isto, quista de certos direitos que embora implícitos, ainda demandam cuidado por parte do empregador e asseguram uma relação saudável no ambiente de trabalho para que ambos sejam beneficiados.

No direito brasileiro, por exemplo, o contrato de trabalho é um contrato implícito ou evidente análogo à relação de emprego, como mostrado no art.442 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº5.452, 1943), que se caracteriza devido as leis trabalhistas. Sendo assim, o art. 3º da CLT define o empregado como: "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Portanto, empregado é

um trabalhador que recebe orientações ordinárias por um outro comandante legítimo, além de que é uma pessoa física que trabalha cotidiana ou periodicamente e recebe um salário, ou seja, não trabalha esporadicamente, mas segue regras e é resguardado por direitos. Por outro lado, o empregador é, de origem física ou jurídica, que, assumindo as responsabilidades da atividade econômica, aprova, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, conforme o Art. 2º CLT.

Assim, as principais características do empregador são, a saber: aprovar e/ou admitir na contratação de pessoas qualificadas para executarem os serviços requeridos; assalariar ao empregado pelos serviços prestados. E, por fim, dirigir e controlar na administração de prestação de serviços dos empregados. Dentro das relações entre empregador e empregados, os principais pontos a serem levados em conta são: a pessoalidade (quem tem o dever jurídico de prestar o serviço a outrem), a natureza não eventual do serviço (que deve ser prestado de maneira contínua e não esporádica), a remuneração do trabalho realizado e a subordinação jurídica do emprego ao empregador (Filho; Moraes, 2003).

Além do mais, a subordinação jurídica traduz-se pela responsabilidade do empregado em aceitar os comandos do empregador. Dessa maneira, o poder diretivo interliga a uma das faces do empregador, para que seja compreendido as reflexões acerca das definições do poder empregatício. Nesse caso, o interesse da causa de como é definida e entrelaçada o assédio moral, ou seja, como o mesmo ocasiona diversos fatores que comprometem a desestabilidade emocional provocando o agravamento de moléstias na relação entre empregador e empregado, é causa de uma constante perseguição intencional que acaba rompendo a ligação profissional entre ambas as partes, pois:

Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido. (Barreto, 2000).

No entanto, para que não ocorra malefícios é explícito o limite do poder que o empregador obtém sobre o empregado, dirigindo-se apenas ao seu modo de

proceder conforme as regras da empresa, e que sejam direções objetivas às metas do exercício que se exige para um específico tipo de trabalho. Nesse caso, não se é lícito a intervenção do empregador nas subjetividades do indivíduo, em seu modo de ser ou agir pessoalmente, mas no modo operante que lhe é exigido para o bem da produção, que esta por sua vez, não poderá extrapolar as condições humanas. Por isso, há mais formas de se exercer o poder diretivo nas relações de emprego, pois podendo separá-los em três poderes: O poder de organização, de controle e o disciplinar, sendo este último o mais importante para o tema do assédio moral que será analisado a seguir.

A priori, o poder de organização, compete ao empregador a sistematização das atividades, a determinar as metas e apresentar os meios que podem ser alcançados, mas o empregador tem um poder moderado, pois ele não pode exigir atividades que possam constranger seus empregados. Depois, o poder de controle de fiscalizar as atividades dos empregados. Por exemplo, fazer revista no fim do expediente, instalar câmeras de vídeo, etc. por fim, o poder disciplinar que é o direito de “punir” legalmente e dentro das condições humanas o empregado pelas faltas graves por ele cometidas.

Porém, muitos empregadores utilizam de punições que afetam e agredem os direitos humanos e as condições saudáveis dos empregados, sem saber que a Carta Magna, a Constituição Brasileira, no inciso 1º destaca a análise de situações diversas acometidas pelo assédio moral, sendo os danos irreversíveis:

§ 1º Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços (Brasil,1988).

A gestão de resultados que exige a extrema eficiência do trabalhador dentro de um âmbito de trabalho, como também a globalização, vem gerando o crescimento

de número de pessoas que sofrem o assédio moral, pois, as propostas dos sindicatos permeiam algumas questões para que sejam evitados o abuso empregatício. Conforme (Hirigoyen, 2012) pode-se observar o seguinte:

- a) A forma de administração, de organização e de gestão do trabalho, que, se não bem equacionada, vai gerar situações da natureza, ou seja, é necessária uma política com visão voltada para as relações do trabalho em múltipla dimensão (hierárquicas, grupais e individuais);
- b) A forma como a instituição busca o resultado final do trabalho, ou seja, como ela pretende alcançar o resultado econômico ou finalístico. Se o modo como, a instituição, pretende alcançar a eficiência não estiver bem equacionado em termos de tempo, de espaço e de investimento (tempo da tarefa, ambiente físico de trabalho, programas de atualização, promoção e acesso, ou seja, motivação), o resultado desejado não será atingido sendo comum ocorrer, diferentemente, confusão, aumento de absentismo, falta de produtividade, e etc.
- c) A forma das chefias tratarem as diferenças individuais, os momentos individuais próprios de cada trabalhador, a forma de interagir o grupo, buscando cooperação e não competitividade.

Nesse contexto, o empregador possui o direito de, nos termos da lei, impor sanções e punir seus empregados, baseando-se pelo poder diretivo que permite que o empregador ao notar que não estão sendo observadas as regras e as normas na atividade desempenhada pelo empregado ele possa puni-lo pela transgressão.

Porém, a real finalidade do uso do poder punitivo deve ser a de aprendizado, e precisa ser usada com boa fé e assim mostrar o erro para que ele não seja cometido novamente. Utilizar esse poder de punição de maneira cruel implica no desvio de sua finalidade e configura excesso ou abuso de poder.

Diante disso, ao estudar esses conceitos pode-se concluir que os poderes do empregador precisam ser manejados com responsabilidade, a não incentivarem atitudes desonestas ou violentas para com aqueles de menor grau hierárquico da relação de emprego. Portanto, o empregador precisa ser justo, honesto e equânime com seus empregados, para que assim possa manter a legitimidade do seu exercício do poder diretivo com ações deliberativas responsáveis que sejam justas e não ocasionem danos aos seus inferiores, sem possibilitar a criação de um ambiente onde o assédio moral seja incentivado.



### **3 O ASSÉDIO MORAL**

#### **3.1 Considerações Sobre o Assédio Moral**

O Assédio Moral é toda conduta que de maneira contínua e insistente provoca efeitos danosos na saúde da vítima, seja ela física ou mental. diante disto, o Assédio Moral é inseparável da ideia de desrespeito, ou seja, do sentimento de ser insultado, diminuído, desvalorizado e ou constrangido (alkimin,2008), pois a vítima de Assédio Moral é constantemente exposta a abusos repetitivos.

O termo “assédio moral” é com certeza o mais utilizado pelos pesquisadores modernos, contudo, ele possui outras terminologias, como mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harasment (EUA), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou ocoso moral (países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (países de língua portuguesa), (Lima Filho; Chagas; 2009).

As primeiras pesquisas acerca do assédio moral foram feitas por Konrad Lorenz em 1960 na área da biologia, cujo estudo atestou o comportamento agressivo do grupo de pequeno porte em situações de invasão de território por outros animais, de modo que, valendo-se por agressão e intimidação em grupo tentavam expulsar o invasor solitário. Konrad nomeou esse comportamento de mobbing. Posteriormente os estudos a respeito do assédio moral no ambiente de trabalho começaram a partir dos ensaios divulgados por Heinz Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho, pioneiro na descrição dos efeitos do mobbing na esfera neuropsíquica da pessoa submetida a humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho em 1984 (Guedes, 2003). Mormente a isso, o assédio moral sendo uma conduta abusiva e reiterada que atende contra a dignidade do trabalhador, não perpassa apenas o contexto atual, mas é resultado de um paradigma que perpassa séculos, afetando as relações profissionais e o clima de trabalho.

Logo, por ser configurado por meio de exigências de cumprimento de tarefas desnecessárias que causam constrangimento, levando ao empregado à uma situação de discriminação, isolamento e abalo psicológico. Por mais que os tempos mudem, as ações permanecem as mesmas disfarçadas de um pseud. poder diretivo.

### **3.2 Tipos de Assédio Moral**

Embora seja caracterizado como um comportamento agressivo, o assédio moral ocorre principalmente no mercado de trabalho, onde são identificados uma série de comportamentos negativos, ocasionando sérios problemas a saúde física e mental das vítimas. Nesse sentido, de acordo com a Cartilha da “Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal do Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho”, os tipos de assédio moral, caracterizam-se da seguinte forma: Vertical descendente; Organizacional; Horizontal; Vertical ascendente e Misto.

#### **3.2.1 Assédio vertical descendente**

Sendo considerado comum no ambiente de empresas/organizações, esse tipo de assédio, é praticado de forma hierárquica, a qual denomina-se o empregador superior à vítima, exemplo disso são os apelidos pejorativos, situações vexatórias, etc. Nesse sentido, o abuso do poder de chefia, é caracterizado pela pior forma de assédio, pois fere de maneira drástica psicológica e fisicamente a vítima.

#### **3.2.2 Assédio moral organizacional**

Neste tipo de assédio, a vítima sofre violência psicológica da organização/empresa a qual trabalha. É referendado ao mesmo a ocorrência principalmente em locais de trabalho competitivos, estimulando os trabalhadores a disputar entre si, em decorrência de atingir metas ou saber qual o melhor de todos, e isso, além de tornar um ambiente complexo, propaga o medo denominando ameaças de menor grau.

#### **3.2.3 Assédio moral horizontal**

É caracterizado como aquele que ocorre entre funcionários da empresa/organização, a qual possuem a mesma função. Dessa forma, a exemplificação acerca dessa modalidade de assédio é vista por meio daqueles funcionários que batem suas metas e confrontam um ao outro por não ter conseguido cumprir a meta naquele mês, tornando o sentimento de culpa pela falta de compromisso dentre outros. Além disso, esses fatos acontecem em empresas que incentiva a competitividade entre os funcionários, relacionados aos pontos supracitados.

#### 3.2.4 Assédio moral vertical ascendente

Diferente dos outros tipos de assédio, este, é considerado raro de acontecer, devido estar relacionado ao fato do funcionário inferior assediar seu superior, utilizando de informações sigilosas como forma de extorsão para obter benefícios próprios.

#### 3.2.5 Assédio moral misto

Assim como o tópico supracitado anteriormente, esse tipo de assédio é considerado também raro, devido está relacionado ao assédio sofrido pelos colegas de trabalho, assim como de pessoas com cargos superiores, pela omissão da chefia ao presenciar condutas degradantes entre os agressores.

### 3.3 Sintomas de Assédio Moral

Embora alguns sintomas ocorram de forma silenciosa, há destaque para alguns sintomas que são visíveis na vida dos empregados, consideradas como as principais problemáticas afetadas em pessoas assediadas, como: dores generalizadas; crise de choro; palpitações; tremores; insônia; sentimento de inutilidade e depressão. Dessa forma, observa-se esses parâmetros como fatores

que ocasionam danos a qualidade de vida e bem-estar dos funcionários, das quais, passam despercebidos na maioria das vezes pelas empresas, já que grande parte desta, estão preocupadas com o rendimento do funcionário e não com o seu bemestar. Calhau (2009).

### **3.4 Consequências do Assédio Moral Para o Trabalhador**

As consequências advindas pelo Assédio Moral como foi supracitado anteriormente, ocasiona danos e dificuldades na vida do trabalhador, podendo levar a danos irreversíveis, pois a problemática desse caso pode ser denominada como pior do que a violência física, devido aos danos psicológicos atrelados ao comportamento do assediador. Nesse sentido, Calhau (2009) elucida:

“Entre as diferentes consequências do assédio moral, o estresse ocorre em 80% dos casos, pela redução da capacidade imunológica e sintomas psicossomáticos diversificados: dor de cabeça, tontura, náuseas, dor no estômago, taquicardia, excesso de sono ou insônia, perda ou aumento do apetite. Podem surgir ainda doenças como gastrite, úlcera, bulimia, herpes, alergias, obesidade, dentre outras.”

Diante disso, a importância de denunciar e realizar estratégias que possam ser evitados esse tipo de assédio, poderá minimizar os casos de assédio moral no Brasil. Pois, os danos mencionados na citação, destaca o desgaste psicológico introduzidos em um comportamento excessivo no mercado de trabalho, a qual deveria ser um local harmônico, e não um lugar de gerar competições entre os funcionários.

### **3.5 As Intervenções no Ambiente de Trabalho**

O local de trabalho é caracterizado como um local onde os trabalhadores passam grande parte do cotidiano, e, devido a isso, é essencial que seja um lugar harmônico a qual seja evitado desavenças e competições entre funcionários das quais possam resultar em danos psicológicos e físico. Nesse sentido, embora a Constituição Federal destaque sobre a importância do bem-estar no local de trabalho, ainda hoje, anos após de sua promulgação, as empresas apresentam

comportamentos que prejudicam a integridade do funcionário, sendo uma delas, o assédio moral, materializando a precariedade e necessidade de reavaliar os parâmetros exigidos aos mesmos, bem como, a violação do direito do trabalhador num local em que o mesmo possa trabalhar sem ser julgado ou cobrado de maneira agressiva que possa afetar danos psicológicos e mentais. No que diz respeito a essa cobrança mencionada acima, está relacionada a competitividade gerada nas empresas/organizações, com intuito de atingirem sua meta mensal, assegurando a continuidade no emprego, e isso, é exigido por conta do sistema capitalista, a qual está sendo vivenciado por todos, como descreve Barreto:

Com o aumento da competição e exploração de mão-de-obra característicos do capitalismo moderno o ambiente de trabalho se torna mais propenso ao assédio moral. Alguns chefes se julgam no direito de tratar mal seus funcionários no intuito de aumentar a produtividade. Porém o que ocorre é o contrário, pois os trabalhadores acabam por adoecer diante de tanta pressão, aumento o absenteísmo nas empresas e diminuindo a produtividade. Um ambiente saudável melhora a qualidade de vida, aumenta a produtividade, melhora o relacionamento entre as pessoas, melhorando a autoestima e o desempenho do trabalhador (Barreto, 2010, p.12).

Diante disso, a percepção de exploração e competição no ambiente de trabalho, além de gerar grandes atritos e desentendimentos, provoca problemas psicológicos advindos pelo assédio moral ocorridos nesses fatores mencionados, pois, o ambiente de trabalho, deve ser um local de autoestima elevada, a qual possa contribuir para a produtividade. Todavia, é válido lembrar que existem várias maneiras de manifestação do assédio, com:

O objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.) (Oliveira, 2014, p.13).

Assim sendo, o Assédio Moral mesmo sendo discutido e reconhecido por grande parte da sociedade, ainda é pouco denunciado, pois há uma mentalidade de que as denúncias podem ocasionar danos para o próprio denunciador, isto é, a vítima, por medo de perder o emprego no ambiente laboral, pois, por mais que haja Lei e amparo, ainda as relações de emprego carecem de uma autêntica e madura gestão que priorize o bem estar de seus funcionários e vise o progresso paulatino da empresa, não apenas sedenta por poder econômico, mas por uma valorização do desenvolvimento humanitário e civilizatório, e só assim o econômico como resultado final.

## 4 ASSÉDIO MORAL E O JUDICIÁRIO

### 4.1 Assédio Moral: Efeitos e Repercussões

De acordo com Oliveira (2017), o assédio moral nas relações de trabalho vem sendo objeto de muitas discussões mundialmente. Esse tema atinge diversas camadas da sociedade de um modo em geral. São espantosas as pesquisas relacionadas a esse fenômeno em vários setores, desde a saúde à Medicina do trabalho e a Psicologia, uma vez que este tipo de violência causa danos físicos e psicológicos. Recentemente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) conduziu diversas pesquisas sobre assédio moral resultando que este é um fenômeno internacional, justo que as pesquisas informam as adversidades que resultam na condição humana do trabalhador em seu ambiente de trabalho e consequentemente em suas relações de emprego que se perpetuam de modo intensivo desde as primeiras décadas do século XXI, visto que o real intuito dos ambientes trabalhistas são, infelizmente, o lucro apenas, em detrimento da saúde física e mental de seus empregados. É oportuno reforçar que:

Um estudo realizado pela OIT e a Organização Mundial de Saúde (OMS) mostra que as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico nos trabalhadores das novas políticas de gestão na organização do trabalho vinculadas às políticas neoliberais. Segundo tal pesquisa, predominarão nas relações de trabalho as depressões, o stress, as angústias, os desajustes familiares e outros danos psíquicos, denotando o dano ao meio ambiente laboral. [...]. Essas pesquisas europeias apontam que na Inglaterra um entre cada oito trabalhadores sofre de assédio moral no trabalho, manifestado por uma ou outra forma. No Brasil, estudos informam, através de pesquisas, que cerca de 36% da população economicamente ativa sofre de assédio moral no trabalho, através de uma ou outra forma violenta (Ramos, 2009).

No âmbito do trabalho atualmente, o assédio só se configura como moral, quando a dignidade de alguém é atacada repetidamente, sistemática e deliberadamente em um período prolongado de tempo. A pessoa visada é isolada à medida que o assédio se propaga, por incentivo explícito ou velado por quem exerce a prática desmoralizante, sedo que o objetivo sempre gira em torno de desqualificar

e desestabilizar tanto profissional quanto emocionalmente o sujeito, que por algum motivo tornou-se incomodo para quem perpetra essa ação criminosa. Para Vasconcelos (2015), a prática do assédio moral dentro das organizações tem como forma de consolidação a existência de polaridades, onde em determinado polo um sujeito “comanda” esse tipo de relação e o outro “aceita” de forma passiva a situação temporariamente ou não, sendo incitado por diversos condicionantes.

Dessa forma, criam-se ações polarizadas que resultam em uma hierarquia invisível, informal e ilegítima de poder. Nessa perspectiva, no âmbito do trabalho, o assédio também ocorre entre indivíduos de um mesmo nível hierárquico, denominado assédio moral horizontal. No entanto, o mais observado é o assédio que se dá verticalmente, incidindo a mão-deobra que forma a base da hierarquia funcional. Sendo assim, o assédio moral degrada o ambiente de trabalho, consequentemente compromete a qualidade de vida dos indivíduos que fazem parte daquela organização, afetando o vigor e ânimo pessoal (Cunico, 2014).

Para tanto, um espaço em que a qualidade de vida das pessoas está comprometida diverge totalmente do mínimo que se espera de um ambiente de trabalho saudável e conforme a lei, pois sendo este dotado de relevância social é mister fazer uma ligação da noção de trabalho com o direito à vida e a dignidade humana, tendo em vista que o exercício laboral é parte inerente da dignidade humana, ou seja, é um direito universal. Uma vez que, é por meio do labor que o indivíduo conhece suas potencialidades, bem como torna-se participativo na sociedade em que está inserido. Além do mais, tem sua autoestima equilibrada, quista de uma liberdade econômica e conquista o respeito na sociedade que está inserido.

Dessa forma, é certo que o assédio moral se caracteriza como um atentado aos direitos do trabalhador, mais precisamente à sua dignidade e a sua saúde física e mental, do mesmo modo atenta contra um ambiente social sadio por meio de condutas abusivas que atacam diretamente à dignidade do trabalho. Justificando assim a criação de medidas para coibir essas práticas e efeitos.

Por sua vez, Vasconcelos (2015), destaca que o assédio moral, ao contrário do que se pensa, não é um fenômeno recente. Entretanto, passou a ter protagonismo apenas com a abordagem humanística na principiologia jurídica, tendo por marco a promulgação da Constituição Federal de 1988. Na França, desde 1960 existe a jurisprudência relacionada ao assédio moral, vinculada às relações de

trabalho. Na Alemanha, Itália, Suécia, EUA e Austrália, já é prática reconhecida como delito. Na Noruega, por exemplo há previsão da conduta na Lei do trabalho, naquelas que tratam, respectivamente, da igualdade de gênero e da discriminação. Por isso, é inegável a importância de tratar sobre o assunto no Brasil, visto que há muitos assédios morais ocasionados nos ambientes de trabalho neste país, sem que o próprio empregador ou empregado tenham consciência do fato que denigre a condição digna das relações de emprego, ocasionando então um perpétuo atraso na evolução individual e coletiva da empresa cujos agentes se valem de tais atos.

Portanto, é de suma importância a qualificação e conhecimento empírico acerca de tais atos que podem ser um empecilho para a saudável convivência harmoniosa entre empregadores e empregados.

#### **4.2 O Assédio Moral e a Ciência Judiciária Brasileira**

Os processos na Justiça do Trabalho brasileira sobre o tema Assédio Moral estão cada vez mais presentes, de acordo com o site do TST (2019) “Em 2018, mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho”. Mas o número pode ser maior, visto que muitas pessoas têm receio de denunciar práticas abusivas como esta. Mesmo assim, a legislação do Brasil é leniente na questão pois, ainda não existe uma legislação que sirva para tipificar o Assédio Moral como crime. Em março de 2019 foi aprovada na Câmara do Deputados a PL4742/2001 tendo como autor, Marcos de Jesus - PL/PE apresentado desde 23/05/2001 com a seguinte Ementa: “Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.” A posteriori, a apresentando Nova Ementa da Redação que: “Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral” que caracteriza o crime de assédio moral com pena de reclusão de um ou dois anos. No entanto, ainda tramita no Senado Federal e precisa da sanção presidencial para entrar em vigor. (Vasconcelos, 2015).

Não obstante, isso não significa que o assediado esteja completamente desprotegido mesmo que de maneira dispersa existem leis que tratam sobre o tema. Por exemplo, A Constituição Federal de 1988, no art.1º, inciso III trata sobre

a dignidade da pessoa humana como fundamento em seu ordenamento e, portanto, também são aplicáveis ao Direito do trabalho. No art.170, a Constituição Federal de 1988 anuncia:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I -soberania nacional; II -propriedade privada; III - função social da propriedade; IV -livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI -defesa do meio ambiente; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX -tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte [...] (Brasil, 1988).

Esses dispositivos constitucionais são, plenamente, aplicados às relações de trabalho. Como ensina Sussekind (2004):

Os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho (Sussekind, 2004, P. 66).

Sendo assim, A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943 nos art.482 e art.483 (Brasil, 1948) versam sobre os cenários de rompimento unilateral de contrato de trabalho, pelo resultado da existência de falta grave por uma das partes. Portanto, como o assédio moral forma uma falta grave da empresa para com o trabalhador, este pode recorrer a este dispositivo para postular a rescisão do contrato de trabalho. Assim, a Reforma Trabalhista de Lei nº 13.467/2017 implementou no art. 482 da CLT a caracterização de justa causa do empregado, sendo: “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”.

Nesse sentido, o artigo 482 da referida Lei ficou da seguinte forma:

CLT - Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

1. a) ato de improbidade;
2. b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
3. c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão

do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

4. d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
5. e) desídia no desempenho das respectivas funções;
6. f) embriaguez habitual ou em serviço;
7. g) violação de segredo da empresa;
8. h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
9. i) abandono de emprego;
10. j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
11. k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
12. l) prática constante de jogos de azar.
13. m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (Carvalho, 2021).

Diante do mencionado acima, observa-se que a mudança da Reforma Trabalhista, possibilitou implementar novos parâmetros acerca do exercício da profissão de forma inadequada, e isso, inclui o assédio moral, sexual, dentre outros. Corrente a isso, o Código Civil Brasileiro Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 nos artigos 186 e 187 fornecem a definição de ato ilícito:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (Franco, 2021).

Deste modo, os dois artigos trazem a concepção do ato ilícito como um fator resultante de punição, e isso, deve ser implementado na prática, a partir do momento em que o trabalhador decide denunciar o caso de assédio moral, pois, mesmo que exista mecanismos como o supracitado, ainda existem pessoas que não denunciam, por medo de perder o emprego, ou até mesmo por entender como uma brincadeira ou momento de raiva. No art.927 do Código Civil (2002), é

responsabilizado como ato ilícito, aquele que causa danos a outrem, e por isso mesmo tem o dever de repará-lo, fornecendo base para aplicação da responsabilidade civil ao praticante de assédio, que como definido por Lima Filho (2009), consiste no dever de que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico. Nesse contexto, a lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 que contém descritos esses artigos:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar danos a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (Brasil, 2002).

No mais, o direito a um ambiente de trabalho sadio possui proteção constitucional, sendo de responsabilidade do empregador proporcionar um meio salubre de trabalho com condições físicas e psicológicas para a realização das atividades laborais, pois o art. 225 caput, obriga a proteção do ambiente nele incluso, o de trabalho, uma vez que para se chegar a uma qualidade de vida sadia e digna, o homem precisa estar em um ambiente estabilizado (Melo, 2001). Portanto:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. § 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público: I – Preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas; II – Preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e fiscalizar as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético; III - definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção; IV - Exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade; V - Controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; VI - Promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente; VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que

coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade. § 2º Aquele que explorar recursos minerais fica obrigado a recuperar o meio ambiente degradado, de acordo com solução técnica exigida pelo órgão público competente, na forma da lei. § 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados. § 4º A Floresta Amazônica brasileira, a Mata Atlântica, a Serra do Mar, o Pantanal Mato-Grossense e a Zona Costeira são patrimônio nacional, e sua utilização far-se-á, na forma da lei, dentro de condições que assegurem a preservação do meio ambiente, inclusive quanto ao uso dos recursos naturais. § 5º São indisponíveis as terras devolutas ou arrecadadas pelos Estados, por ações discriminatórias, necessárias à proteção dos ecossistemas naturais. § 6º As usinas que operem com reator nuclear deverão ter sua localização definida em lei federal, sem o que não poderão ser instaladas. § 7º Para fins do disposto na parte final do inciso VII do § 1º deste artigo, não se consideram cruéis as práticas desportivas que utilizem animais, desde que sejam manifestações culturais, conforme o § 1º do art. 215 desta Constituição Federal, registradas como bem de natureza imaterial integrante do patrimônio cultural brasileiro, devendo ser regulamentadas por lei específica que assegure o bem-estar dos animais envolvidos. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 96, de 2017). (Brasil, 1988).

Nesse contexto, pode-se fazer uma analogia entre o meio ambiente, que é espaço universal de convivência entre os seres vivos, para com o ambiente de trabalho que é espaço universal entre os humanos, de modo a assegurar máxima eficácia aos preceitos constitucionais referidos aqui antes, a fim de que os direitos fundamentais não sejam diminuídos. Aplicando-se, assim, a essência desses ensinamentos à interpretação dos casos concretos de assédio moral. Logo, implica dizer que se deve dar máxima efetividade a esses preceitos constitucionais a fim de obter a realização do princípio da dignidade humana.

De fato, o trabalho é fonte de dignidade humana, sentimento de realização, independência financeira e autoestima. Todavia, os efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho são cruéis e custosos, pois o assédio moral causa danos a dignidade e integridade da vítima, dificultando o prosseguimento com a vida pessoal e profissional da mesma resultando em danos à saúde física e psíquica que podem nunca serem curados. Ademais:

Assédio moral é um processo e não um fenômeno pontual, e que se desenvolve com o tempo e tem tendência de piorar se não combatido desde o início. Assédio moral é um fenômeno que se repete com

certa frequência e tem longa duração. A repetição, a frequência e a duração são extremamente importantes para se caracterizar o assédio, porém cada pesquisador pode ter sua própria análise de cada fator. (Resende, 2017, p. 63)

Dessa maneira, a questão do assédio moral tem um excessivo grau de subjetividade, e isto torna difícil a criação de leis e a consequente penalização do assédio, bem como à dificuldade de examinar o nexo causal (provar que o assédio ocasionou enfermidades na vítima). Destarte, na decorrência de ações na Justiça, é imprescindível para a qualificação do assédio moral, além dos relatos dos assediados, a exibição de provas materiais e testemunhas das atitudes prejudiciais, para qualificar e dar embasamento provável dos atos cometidos e suas reais consequências e feitos.

Diante disso, é mister resguardar os direitos que os empregados devem possuir para melhor produzirem, em sua dignidade e afincos, as solicitações requeridas pela empresa, porém sendo que a mesma ofereça meios harmônicos de relações de emprego que resultem numa melhor condição ambiental, psicológica, material e moral aos agentes que compõem ao corpo funcional daquela organização. Por isso, é preciso estar ciente de todos os direitos e deveres que fazem parte do exercício laboral, tanto por parte do empregador como por parte do empregado, quiçá por toda a sociedade, que também tem o direito de expressar coletivamente as condutas favoráveis a uma melhor relação empregatícia.

#### **4.3 Resposta da questão norteadora**

Em matéria jurídica, o abuso de poder é um campo bastante fértil para estudos e pesquisas para que assim sejam definidas maneiras para que o colaborador atingido por tal prática ingresse na justiça com ação indenizatória. O dano moral é a maneira mais popularmente conhecida para reparar os danos causados pelo abuso de poder, uma vez que este teve seu direito violado e sua dignidade posta em xeque pelo empregador. Cabe comentar que, para que se seja solicitada indenização por danos morais, é necessário comprovar os danos psicológicos causados na pessoa ofendida e que foi submetida a situações vexatórias e desconfortáveis, que alteraram o percurso normal de suas funções sociais e lhe feriram a dignidade.

A dignidade humana é celebrada na Constituição Federal de 1988, elencada

no artigo 5º, que versa sobre os direitos e garantias individuais, celebrando a tutela do direito à indenização por danos materiais ou morais oriundos da violação de tais direitos, como o da honra. Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. III - Ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; V - É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988).

#### **4.4 Tratamento dogmático**

Os incisos contemplados acima dizem respeito ao resguardo da imagem e da honra do indivíduo, que deve ser zelada em todos os aspectos de sua vida. O abuso de poder consiste em um problema que demanda imediata investigação, visto que pode ser realizado de forma sutil.

Pinto (2003), alerta sobre os tipos de poder que podem ser exercidos pelo empregador dentro da Lei. São eles: 1) poder de criação, 2) poder diretivo e 3) poder disciplinar. O poder de organização consiste na premissa que o empregador possui para reger a rotina empresarial, buscando alcançar as metas estabelecidas, assumindo riscos, uma vez que a empresa se trata de uma propriedade privada e possui responsabilidade para com o Estado, como pagamento de impostos e adequações trabalhistas.

Na visão de Tenório (2016), assédio moral e abuso de poder estão intrinsecamente ligados, isto porque quando há exercício indevido do poder diretivo do empregador, há o abuso de poder. Tal poder, delegado ao empregador, deve servir para nortear a prestação de serviços da empresa, auxiliando na manutenção da política empresarial, colocando os colaboradores sob parâmetros que busquem a excelência na prestação de serviços.

Para Moura (2016), o poder diretivo tem por funções a admissão, a atribuição de salários e a direção da empresa e este poder pode ir de encontro aos ideais do colaborador, que, munido de seus direitos, pode negar-se a cumprir algumas ordens que considere ilegais, antiéticas ou fora dos termos de contrato do serviço (Moura,

2016, p. 186). Para a devida caracterização do abuso de poder, devem ser constatados e analisados os danos vivenciados pela vítima no ambiente de trabalho. Estes danos possuem intensidade e duração consideráveis, sistematizando um ciclo de situações que acabam por afetar a saúde mental do colaborador.

Toda relação social tem como premissas o respeito, a empatia e o cuidado com o bem-estar do outro e estas devem estender-se também ao âmbito trabalhista, visto que o expediente é mais duradouro do que o tempo do colaborador em sua própria casa. Logo, um ambiente de trabalho pacífico e permeado de práticas acolhedoras torna-se essencial tanto para a produtividade como para a manutenção da integridade psicológica e física do colaborador. Em meados de 1990, o assédio moral passou a ser mais estudado e as primeiras pesquisas sobre o tema revelaram que o problema é fator determinante para extirpar a boa convivência no ambiente de trabalho e que os impactos deste ressoavam na produtividade e na saúde mental dos colaboradores (Nunes, 2016).

A globalização foi um dos fatores propulsores para que o mercado de trabalho se reformulasse e com isso, não apenas a competição entre as organizações aumentou, mas também entre os próprios trabalhadores, desta forma, constata-se que as mudanças ocorridas também podem ser prejudiciais (Guimarães; Chaves; Santos, 2018).

Para Heloani (2011), a rivalidade no ambiente de trabalho é incentivada pela própria empresa e acaba por prejudicar a vida do trabalhador por conta de suas consequências, que serão vistas mais adiante. Este incentivo à rivalidade acaba por incitar ações agressivas, comportamentos impróprios, antiéticos e violentos dentro da empresa, que são justificados pela necessidade de “bater a meta”, de uma promoção ou de um aumento salarial (Tavares, 2017).

Ainda conforme Heloani (2011), o clima competitivo contribui para o estabelecimento de relações desleais e desrespeitosas, endossadas pela própria empresa, que se torna complacente com ações ofensivas e sádicas como forma de constranger aqueles que não bateram as metas impostas. Observa-se que há uma quantidade expressiva de indivíduos que, munidos de algum poder, tratam seus subalternos com desprezo, arrogância, agressividade, desinformação, autoritarismo, manipulação e ausência de escuta. Sob a gestão destas pessoas, o colaborador torna-se parte de um ciclo que resulta em intenso sofrimento psíquico.

Em 2001, o assédio moral ganhou robustez temática com a tradução do livro

Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano, da autora francesa Marie-France Hirigoyen, que define o assédio moral como: Qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escudos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2001, p. 65).

#### **4.5 Tratamento Jurisprudencial**

Assim, caracteriza-se como assédio moral a postura tóxica dentro do ambiente de trabalho, quando este torna-se motivo de stress e desgaste psicológico, culminando na redução da produtividade. Dentre as práticas de assédio moral, a humilhação ganha destaque, uma vez que a mesma induz a sentimentos de incapacidade e dúvidas sobre a própria habilidade.

A humilhação consiste em desmerecer, desacreditar e desqualificar o funcionário, sendo comum em relações hierárquicas. O chefe (ou a chefe), enquanto mediador das políticas de gestão, detém certa autoridade, devendo por isso saber comandar seus subordinados, retirando de cada um e do coletivo a maior produtividade possível. Pressionado por uma estrutura burocrática, exerce o mando de forma autoritária, revelandose um pequeno déspota, indiferente ao sofrimento e às dificuldades alheias. Usa e abusa de práticas autoritárias, desmandos, cooptações; amedronta, intimida, grita, xinga, ameaça, humilha e constrange.

Sem consideração pelo outro usa práticas cruéis quando seu subordinado detém maior conhecimento que o seu. Inseguro, esconde a fraqueza disseminando o terror, indiferença, fofocas e maledicências, e outras vezes sedução, cooptação e pequenas corrupções (Barreto, 2000, p. 206).

O Tribunal Superior do Trabalho (2002) afirma que a humilhação, quando praticada de forma sistemática e duradoura, representa prejuízos à vida da vítima, ameaçando sua dignidade, identidade, suas relações, autoestima, autoconfiança e podem evoluir para transtornos mentais, desemprego e, em casos mais extremos, para suicídios. Em 2021, foram registrados mais de 52 mil casos de assédio moral, conforme divulgou o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. O pleito indenizatório tem por fundamento o assédio moral que sofreu o reclamante ao longo do pacto laboral, após seu retorno à empresa, por meio de decisão liminar proferida em sede de Ação Civil Pública, não se tratando de ato único do empregador para se

acolher a prescrição total, preconizada pela súmula 294 do C. TST.

Para combater o problema, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), instituíram o Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, comemorado no dia 2 de maio, que tem como proposta a realização de ações de conscientização sobre os perigos do assédio moral no ambiente de trabalho.

Compreende-se, desta forma, o assédio moral como uma postura tóxica e perversa advinda de uma pessoa que ocupa um cargo acima de outra e, ao desfrutar desta posição, usa suas atribuições de forma inadequada, ultrapassando os limites de sua autoridade, praticando ações degradante, humilhantes e vexatórias. É conveniente enfatizar que para que haja o assédio moral, é necessário que haja a figura do assediador e também da vítima que sofre com tais atos, é importante dar destaque a este fato para constatar o impacto das ações do assediador na vida da vítima. Corroborando com a ideia de Hirigoyen (2001), a vítima, de início, é um indivíduo comum, sem fragilidades ou patologias aparentes e, ao passar pelo primeiro episódio de assédio moral, passam a mudar seu temperamento, adquirindo transtornos como ansiedade e síndrome do pânico. A autora afirma que os assédios morais, em sua maioria, surgem da posição questionadora da vítima frente ao autoritarismo de seu coordenador, chefe ou diretor.

Ainda conforme Hirigoyen (2001), as pessoas mais passíveis de sofrer com assédio moral são aquelas que possuem senso crítico mais aflorado e possuem capacidade de questionar ações que consideram impróprias. Geralmente, a vítima representa uma ameaça em virtude de sua competência ou até mesmo de seus atributos físicos, sendo vista como uma adversária.

Na maioria dos casos, o assediador não dialoga com a vítima e sim a pune de forma arbitrária, além da adoção de comportamentos tais como: interrupções de fala, suspiros, revirar os olhos ou linguagem corporal que expresse desdém, todas estas ações são estrategicamente adotadas como forma de desmerecer as falas e atos da vítima. Além disso, isolar a vítima, fazê-la acumular trabalho, delegar a ela papéis que desvirtuam sua função, induzir a vítima ao erro, estabelecer carga horária extra constantemente, disseminar inverdades sobre a pessoa e constrangê-la na frente de terceiros são formas de assédio moral. A prática do assédio moral está prevista no Art.º 2 da Lei Contra o Assédio Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, que define o assédio moral como: Toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva

por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor (Brasil, 2006).

O assédio no ambiente de trabalho é caracterizado por atitudes e comportamentos negativos de um indivíduo em relação a outro (s) indivíduo (os), constituindo uma experiência subjetiva de dano real e emocional aos trabalhadores e à organização. Neste caso, as vítimas são isoladas do grupo sem explicação, são ridicularizadas, recebem acusações e são difamadas na frente de terceiros ou até mesmo de forma individual. Os terceiros que presenciam esse comportamento, pelo medo de perder o emprego e serem humilhados rompem vínculos afetivos com a vítima, e muitas vezes recriam o comportamento e conduta do agressor no ambiente de trabalho, construindo “tolerância e silêncio”, enquanto a vítima gradualmente se torna instável e fraca e perde a autoestima. A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos.

A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. “As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do ‘mal-estar na globalização’, onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais (Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2016, on-line). Atos isolados de humilhação não são considerados assédio. Para que se configure assédio moral é necessário que haja repetição sistemática, intencionalidade e direcionalidade.

No entanto, tanto o ato quanto sua repetição devem ser combatidos com firmeza, pois constituem-se como violência psicológica, causando danos à saúde física e mental não só dos excluídos, mas também dos coletivos que os presenciam tal ação. Além do assédio cometido contra colaboradores subalternos, há também o assédio moral ascendente, praticado contra um superior. Geralmente esta prática atinge pessoas de meia idade, que são alvos de zombaria em virtude de aspectos comuns como: desconhecimento sobre tecnologia, problemas de locomoção, dentre

outros, culminando em constrangimento. Este tipo de assédio é observado em condutas como o boicote e o isolamento. É possível identificar situações vexatórias quando o assediador (es) ou expõem a vítima (as) a situações constrangedoras e humilhantes, por meio de atitudes e falas com o objetivo de ofender, ridicularizar, inferiorizar, amedrontar, culpabilizar, punir ou desestabilizar emocionalmente, colocando em risco sua saúde física e mental.

O TST (2022, p. 11) elaborou uma lista com as principais atitudes compreendidas como assédio moral e aqui são elencadas algumas delas:

Eliminar a autonomia do colaborador ou contestar sempre suas decisões; Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou desviá-lo do trabalho que ele exerce, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; Ignorar sua presença falando apenas com outros colaboradores; Passar tarefas humilhantes; Gritar ou falar de forma desrespeitosa; Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas); Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas; Retirar cargos e funções sem motivo justo; Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho; Vigilância excessiva; Advertir arbitrariamente; Espalhar rumores ou boatos ofensivos a respeito do colaborador; Desconsiderar seus problemas de saúde; Criticar a vida particular da vítima; Dar apelidos pejorativos; Postar mensagens depreciativas em redes sociais; Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta; Desconsiderar ou ironizar as opiniões da vítima; Impor condições e regras de trabalho diferentes das que são cobradas dos outros profissionais; Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades; Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece; Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Conforme Barreto e Heloani (2015) estes modelos deixaram um legado prejudicial para os trabalhadores, visto que até os dias de hoje há vasta competitividade, que, somada à redução de gastos e à precarização do trabalho, fomentam uma cultura trabalhista que não valorizam o trabalhador. Para Guimarães-losif e Chaves (2018), estes fatores desequilibram as relações de trabalho e culminam em violações de direitos, aumento do setor informal, crescimento do desemprego, dentre outros e, além disso, a cobrança por um alto rendimento interfere na personalidade do trabalhador, que por muitas vezes abre mão de sua

identidade para tornar-se flexível e disposto quase que 24 horas por dia (Heloani, 2015).

Para a escrita deste subtópico, recorreu-se ao artigo A dança da garrafa: assédio moral nas organizações, de Roberto Heloani (2011) e a mera leitura do título da obra já revela que o mundo corporativo ainda é conivente com práticas vexatórias, obscenas e vergonhosas. No artigo, o autor discorre sobre ações que obrigam os colaboradores a dançar, a ouvir insultos, se fantasiar e se maquiar para serem alvos de chacotas. Além disso, algumas empresas obrigam os funcionários a fazerem flexões de braço enquanto ouvem xingamentos, usar camisetas com palavras depreciativas ou qualquer símbolo que indique que o colaborador é incompetente.

Estes atos são apenas amostras do que alguns colaboradores vivem e são submetidos diariamente, verdadeiros ataques à dignidade e ameaças reais à integridade física e emocional. A vítima, de início, busca demonstrar que não se sentiu ofendida e, buscando manter a harmonia, leva todos os maus-tratos como uma brincadeira ou tenta justificar que “aquele é o jeito do Fulano” e, após isso, os ataques aumentam e a vítima passa a se sentir desconfortável, acuada e enxerga-se em posição inferior aos demais. Em outras palavras, quando as humilhações se tornam sistemáticas e não há nenhum tipo de repressão, tem-se o assédio moral. Ainda que o assédio moral seja um âmbito amplo, ele não deve ser banalizado, em virtude dos prejuízos que traz para a vítima. Sobre as consequências do assédio moral, estas podem ser diferenciadas em três categorias, a se saber: Na Categoria 1: Para o assediado, que é a pessoa que mais sofre durante todo o processo e tem sua vida radicalmente afetada, uma vez que o assédio moral modifica sua identidade, temperamento, personalidade e autoestima, desencadeando problemas nos campos psicológico, familiar, afetivo e social, podendo também interferir em suas habilidades, concentração, memória e até mesmo em sua sanidade.

Amaral (2017) mostra que dentre os problemas sofridos pelos trabalhadores, destacam-se: uso de drogas, sentimento de ser anulado e invisível, apatia, desemprego e alcoolismo. Quando a vítima não consegue identificar o assédio moral no começo, ela é tomada por sentimentos de dúvida e entra em conflito com suas emoções, abrindo precedentes para a tristeza e apatia, tornando-a incapaz de reagir ao agressor, fazendo com que a vítima se afunde em sentimentos como: culpa e vergonha, que culminam em um alto nível de stress, que pode tornar-se crônico e

evoluir para a ansiedade generalizada. Piñuel (2003) elencaram as consequências nefastas para a vítima de acordo com sintomas. Se a vítima permanece neste ciclo, ela perde sua estabilidade afetiva, ocasionando a incapacidade de superar a situação, fator este que suga sua vitalidade e, dentre outros problemas, também pode surgir o Burnout. Este comportamento da vítima expande-se para os demais aspectos de sua vida: ela pode isolar-se das pessoas de seu círculo social, tornando-se mais fragilizada ou pode desencadear episódios de violência.

Zabala (2003) alertam para o fato de que a vítima pode apresentar síndrome de estresse pós-traumático (SEPT), comum em vítimas de acidentes, assaltos e catástrofes e o problema da vítima do assédio moral no trabalho é que ela experimenta o abuso todos os dias, o que torna a superação mais difícil. Na Categoria 2: Danos para a empresa. A questão do assédio moral dentro da empresa acaba tornando-se uma espiral silenciosa de eventos que podem culminar em sérias consequências e, dentre as mais comuns, é possível mencionar os prejuízos financeiros causados pelo grande número de afastamento de funcionários em virtude de problemas psicológicos e também por acidentes de trabalho, o que leva ao aumento de custos, do nível de abstinência e da rotatividade dos funcionários, fatores que podem levar a mais custos com a contratação de pessoal, dano aos equipamentos da empresa em virtude do desânimo e falta de concentração dos funcionários, bem como outros problemas acarretados pela queda na concentração, produtividade, autoestima e também malefícios ao clima institucional (Bradaschia, 2007).

Ademais na Categoria 3: Danos causados pelo assédio moral e seus reflexos na sociedade. O clima instaurado pelo assédio moral induz a vítima a viver seus dias em meio ao medo, desconforto, insegurança, desconfiança e fragilidade, fatores estes que podem leva-la ao desenvolvimento de transtornos psicológicos que reverberam em outros aspectos de sua vida e, conseqüentemente, na sociedade, visto que uma vida laboral conturbada leva o indivíduo a desacreditar de si mesmo, fazendo-o crer que ele não possui dignidade, tampouco suas ideias serão validadas, se julgando incapaz perante todos os aspectos de sua vida.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de trabalho devem ser conduzidas dentro do que preconiza a Lei em termos de harmonização de interesses e cumprimentos das responsabilidades pelas partes envolvidas. A Lei prevê amparo jurídico ao empregador para exercer seu ofício de monitorar e acompanhar o desenvolvimento de seu quadro de colaboradores, a fim de cumprir os serviços ofertados por seu empreendimento. Para tal, milhares de empresas contratam gerentes, coordenadores e supervisores e a estes funcionários, são delegadas as funções de gestão das equipes.

Por outro lado, os funcionários também têm direitos resguardados por Lei, devendo ter sua integridade e bem-estar preservados no ambiente de trabalho. Geralmente, o assédio moral é oriundo do desequilíbrio destes direitos e deveres, onde prevalece aquele que é “mais forte”, ou mais influente, entretanto, ressalta-se que ele pode partir de qualquer outro funcionário da empresa, inclusive de alguém que ocupe o mesmo nível de cargo da vítima. Diante do exposto, é inegável observar que o trabalho é de extrema importância na vida das pessoas, pois estabelece um desenvolvimento integral que repercute efeitos tanto na saúde física quanto psíquica do obreiro, além de ser um direito universal a todo cidadão, colocando assim seu serviço como construto de uma sociedade equitativa e economicamente evoluída.

Dessa maneira, o direito ao trabalho é resguardado pela Constituição Federal Brasileira, mas que ainda carece de um respaldo positivo que garanta as condições mais específicas acerca de uma legislação própria para o Assédio Moral no trabalho, mesmo este sendo um problema tão antigo e que toma corpo na sociedade hodierna visto que a convivência dos trabalhadores no ambiente de trabalho é acusada, muitas vezes, como dolosa. Portanto, este estudo veio criar respaldo por meio de uma extensa pesquisa bibliográfica atualizada que revelou a gravidade dos efeitos do assédio moral na saúde dos colaboradores e, consequentemente, a repercussão negativa em suas vidas.

Logo, foi percebido que o dano causado pelo assédio afeta profundamente a integridade, a honra, a dignidade de cada empregador, e a posteriori destrói sonhos e carreiras, pois também as consequências não acontecem apenas em

uma via unilateral, mas para os que perpetuam tais ações dolosas. Mormente a isso, o assédio moral no ambiente de trabalho tem como efeitos a repercussão a longo prazo em ambos os sujeitos, isto é, o causador e a vítima, pois mesmo após o término da exposição ao fenômeno, é de grande alçada a tamanha severidade com que afeta o indivíduo. Portanto, seja ocasionado por um empregador ou entre os empregados, este ato baixa o nível de consolidação na prosperidade econômica de uma empresa, bem como na qualificação profissional do agressor, e principalmente na qualidade e ascensão do trabalho executado pelo empregado, que por meio do assédio, vê-se em um caminho totalmente perturbador para prosseguir dando bons resultados naquilo que lhe é exigido. Todavia, possibilidades podem ser encontradas para reverter situações que ocasionam o assédio moral.

Para tanto, uma boa comunicação no ambiente de trabalho é uma das maneiras que fazem com que a organização se desenvolva de forma positiva e harmoniosa, pois, é necessário que haja uma maneira de interação entre os setores pelos quais são interligadas as ações empregatícias, de forma a entender e instigar a provocação que contribuam para ambas, respeitando as partes envolvidas neste sistema, isto é, os empregadores e empregados. Portanto, há possibilidades de minimizar este cenário de agressão psicológica, pois as ferramentas são diversas, tanto que podem ser propostas como meio de qualificação para ambas as partes, o empregador e o empregado.

Por exemplo, o fortalecimento do diálogo no ambiente de trabalho por meio de uma Ouvidoria que possa proporcionar à vítima uma oportunidade de desabafar todos os problemas que a mesma traz consigo pelos atos referentes nas relações de emprego, que acontecem entre ela e o agressor. Além do mais, em diversas organizações empresariais, há um acompanhamento psicológico oferecido tanto à parte administrativa como à executiva que ocasionam a ambos a iniciativa de conviver harmoniosamente no ambiente de trabalho para que assim possam colher bons resultados no alcance de suas metas, sem ferir a dignidade humana. Outras ferramentas que podem ser qualificadas no combate ao assédio moral na empresa são os encontros, palestras, debates e convenções que referem sobre o tema, para que a partir do conhecimento científico, baseado nas leis que foram apresentadas nesta pesquisa, haja uma mudança de comportamento entre empregadores e empregados.

Enfim, não menos importante, na sociedade tecnológica do século XXI é perceptível a colaboração que os aplicativos de celular ocasionam no conforto daqueles que o utilizam. Logo, um aplicativo de ouvidoria e até mesmo como uma alerta para empregados sobre assédio moral seria revolucionário no meio trabalhista para evitar e diminuir os assédios morais ocasionados pelo Brasil afora, pois por meio de um clique as vítimas se sentiriam mais resguardadas para desabafar e apresentar, junto aos seus acompanhadores, amparados pelas leis, as suas reclamações, podendo assim não prejudicarem sua permanência no emprego.

O assédio moral atinge o indivíduo de forma violenta e profunda, levando-o a episódios de pânico, ansiedade, depressão e Burnout e, a depender a gravidade do caso, a atos mais extremos como mutilação e suicídio.

Assevera-se que a luta contra o assédio moral é urgente, visto que milhões de profissionais são, todos os dias, enganados e ridicularizados por superiores ou até mesmo colegas do mesmo patamar hierárquico. As formas de assédio moral são vis e podem ocorrer de forma discreta, fazendo com a vítima ache que tudo aquilo é apenas “coisa da sua cabeça”, entretanto, ela entra em uma espiral de sentimentos negativos contra si mesma enquanto o abusador não tem ideia das consequências judiciais que atualmente pode enfrentar. Por último, esta análise bibliográfica é um instrumento para analisar os diversos pontos convergentes e divergentes sobre as relações de emprego e suas consequências para a vida daqueles que a compõem. Mais precisamente, é notório que o assédio moral compromete as equipes de trabalho, isto é fato, e que por intermédio do conhecimento empírico científico destes dados, há possibilidades e ferramentas estratégicas que possam desempenhar a melhoria na retenção discriminatória e, conseqüentemente, na valorização de pessoas nas organizações.

A partir do que foi discorrido nesta pesquisa, chega à conclusão de que os objetivos foram logrados com sucesso e hoje há, no âmbito jurídico, meios legais para enfrentar o assédio moral. Entretanto, falta informação e tato social que auxilie as vítimas a identificar o problema e, para auxiliar nesta questão, cabem às empresas, por intermédio do setor de Recursos Humanos, ser mais efetivas, aplicando sanções e protegendo seus colaboradores.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Claudio Henrique. **Abuso de poder nas empresas: a infração administrativa do abuso de autoridade**. A infração administrativa do abuso de autoridade. 2019. Disponível em: [https://claudiohamaral.jusbrasil.com.br/artigos/706767944/abuso-de-poder-nas-empresas?ref=topic\\_feed](https://claudiohamaral.jusbrasil.com.br/artigos/706767944/abuso-de-poder-nas-empresas?ref=topic_feed). Acesso em: 10 mar. 2024.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Programa de Estudos Pós-graduados em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2000. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>. Acesso em: 10 mar. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Revista Bioética, Brasília, v. 21, n. 2, maio/ago. 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198380422013000200008&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198380422013000200008&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 02 mar. 2024.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) — Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2>. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, 1º de maio de 1943 **Consolidação das Leis do Trabalho**, Diário Oficial da União, Brasil, p.1, c.3, 09 de agosto 1943.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil Brasileiro**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF); 11/1/2002.

CALHAU, Lélío Braga. **Bullying - o que você precisa saber**: identificação, prevenção e repressão. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

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

COUTO, André Leonardo. **Assédio moral no ambiente de trabalho é crime**. Journal Jurid., 2021. Disponível em: <https://www.jornaljurid.com.br/blog/auxilium/assediomoral-no-ambiente-de-trabalho-e-crime>. Acesso em: 10 mar. 2024.

CUNICO, M. M. **Saindo do silêncio: o assédio moral quase destruiu minha vida**. Curitiba: Cunico, p. 9-18, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, março 2019.

DELLA FONTE, S. S. **Formação no e para o trabalho**. Educação Profissional e Tecnológica em Revista– Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, v. 2, n 2, 2018.

FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. S. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 2ed. São Paulo: LTr, 2002.

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

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

HELOANI, Roberto. **A dança da garrafa: assédio moral nas organizações**. GVexecutivo, [S.l.], v. 10, n. 1, p. 50-53, mai. 2011. ISSN 1806-8979. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/22947/21714>. Acesso em: 10 mar. 2024.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3.ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

LACERDA, Luana. **A evolução do direito do trabalho como um direito fundamental e os reflexos da globalização regradada**. UNIVEM. Marília-SP, v. 10, n. 1, p 259 - 284, outubro de 2017.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: Ltr, 2009.

MANTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, **Sergio Pinto**. **Direito do trabalho**. 27.ed. São Paulo: Altas, 2014.

MARX, K. **Manuscritos econômicos e filosóficos**. In: FROMM, E. Conceito marxista do homem. Rio de Janeiro, Zahar, 1979.

MELO, S. N. Meio ambiente do trabalho: direito fundamental. São Paulo; LTr, 2001.

MORAES Filho, Evaristo de e. Moraes Flores, Antônio Carlos. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo, LTr, 2003.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/>. Acesso em: 10 mar. 2024.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 20.ed. São Paulo, Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Princípios do Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais do Trabalhador**. IN: Revista LTr, vol. 67, nº 8, p. 26. 2015

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral no direito comparado**. Revista O Trabalho, Revista LTR: legislação do trabalho, São Paulo, v. 73, n. 5, p. 557-562, maio 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169912>. Acesso em: 10 mar. 2024.

NUNES, Thiago Soares. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viwe wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3713234](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viwe wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3713234). Acesso em: 10 mar. 2024.

OLIVEIRA, A. S. **Assédio Moral no Contexto do Trabalho**: Um Debate Emergente. Revista Mosaicum; 13 (25), 2017.

OLIVEIRA, Daniela Paula Silva de. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Assis, 2014. Monografia apresentada ao Departamento de Direito do IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA/IMESA, 2014.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa; DANTAS E NASCIMENTO, Rejane Prevot. **O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade**. Serviço

Social & Sociedade [online]. 2021, n. 142, pp. 467-487. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>. Epub 13 Set 2021. Acesso em: 10 mar. 2024.

PINTO, José Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5ª. ed. Dão Paulo: LTR 2003. PIÑUEL Y ZABALA, Inaki. Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

RAMOS, L. L. G. **O assédio moral no trabalho: os limites do poder diretivo do empregador e a atuação do Ministério Público do Trabalho**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, n. 70, nov. 2009.

REIS, Adriane. **Assédio moral organizacional**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 73, n. 2, p. 203-214, abr./jun. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/2307>. Acesso em: 20 mar. 2024.

RESENDE, T. E. S. **Manual de Combate ao Assédio Moral no Serviço Público: Uma Ferramenta Educativa**, Niterói: UFF, 2017.

ROSA, Fabiane Ramos. **O abuso de poder nas relações de trabalho no contexto da administração pública brasileira**: um estudo de casos múltiplos. 2016. 119 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia: Psicologia Social) - Programa de Estudos PósGraduados em Psicologia: Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/19164>. Acesso em: 20 mar. 2024.

SANTOS, Aline Veiga dos; GUIMARAES-IOSIF, Ranilce; CHAVES, Vera Lucia Jacob. Corporações privadas na educação superior brasileira: **implicações das novas práticas organizacionais**. Education Policy Analysis Archives, [s.l.], v. 26, p. 136-161, 15 out. 2018. Education Policy Analysis Archives. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.26.3606>. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/3606>. Acesso em: 20 mar. 2024.

SILVA, Leda Maria. **Poder diretivo do empregado, emprego decente e direito de personalidade**. Revista Jurídica CESUMAR, vol. 6, nº.1, p. 267-281, 2006. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/download/314/173> /. Acesso em: 20 mar. 2024.

SOARES, Ângelo. **As origens do conceito de assédio moral no trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, n. 126, p. 284–286, jul. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/qrMRWypfpJZbdJBq35PXGmk/?lang=pt#>. Acesso em: 25 mar. 2024.

SOUZA, Terezinha Martins; DUCATTI, Ivan. **A gênese do assédio: uma análise histórico-social**. Em Pauta, vol. 11, n.º 32, 2012. Disponível em: <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/10160/8145>. Acesso em: 25 mar. 2024.

SUSSEKIND, A. **Direito constitucional do trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TAVARES, Francesca Stephan. **O cotidiano do professor da Universidade Federal de Juiz de Fora: saúde emocional e relacional no trabalho**. 2017. 141 f. Tese (Doutorado) — Curso de Doutorado em Psicologia, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi e wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=5830633](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vi e wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5830633). Acesso em: 25 mar. 2024.

TENÓRIO, Everton Mendes. **O assédio moral decorrente do abuso do poder diretivo**. 2014. Conteúdo Jurídico. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/40291/o-assedio-moral-decorrentedoabuso-do-poder-diretivo>. Acesso em: 25 mar. 2024.

VASCONCELOS, L. Y. **Assédio moral nos ambientes corporativos**. Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 4, Artigo 9, p. 821-851, Rio de Janeiro, 2015.

WALD, A. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989.

WARSHAW, L. J. **Violence in the workplace**. In: STELLMAN, J. M. (Ed.). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Geneva: International Labour Office, 1998.