



FACULDADE IRECÊ
BACHARELADO EM DIREITO

CLECILANE FELIX DE SOUZA PINTO

**IMPACTOS SOCIOJURÍDICOS E PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO MORAL
ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: INSTRUMENTO DE
OBTENÇÃO DE LUCRO?**

IRECÊ

2023

CLECILANE FELIX DE SOUZA PINTO

**IMPACTOS SOCIOJURÍDICOS E PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO MORAL
ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: INSTRUMENTO DE
OBTENÇÃO DE LUCRO?**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Direito na Faculdade Irecê – FAI, sob a orientação do professor Me. Heitor de Souza Dantas.

IRECÊ

2023

CLECILANE FELIX DE SOUZA PINTO

**IMPACTOS SOCIOJURÍDICOS E PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO MORAL
ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: INSTRUMENTO DE
OBTENÇÃO DE LUCRO?**

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Direito na Faculdade Irecê – FAI.

BANCA EXAMINADORA

Orientador(a): Dr. Heitor Dantas

Mestre em Ciências pela Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)

Professor de Direito da Faculdade Irecê – FAI.

Avaliador(a) 01: Me. Álvaro Augusto Diniz Queiroz de Carvalho

Especialista em Ciências Criminais pela Universidade Estácio de Sá – (UES)

Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

Avaliador(a) 02: Esp. Roberto José de Oliveira Neto

Especialista em Direito Previdenciário - Faculdade Gama Filho - (FGF)

Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

Dedico aos meus filhos, minha razão de viver. Aos meu pais (in memoria), em especial minha mãe, que com muita dificuldade me ensinou o caminho do bem e me fez a mulher que sou.

Primeiramente a Deus, que até aqui me sustentou e me levou sempre aos caminhos do bem. O amor e a fé durante os anos de graduação foram o bálsamo necessário para que eu pudesse chegar até aqui, mãos amigas me sustentaram, abraços me deram muita coragem para prosseguir. Agradeço a minha mãe Alzenite e ao meu Pai Janil, que mesmo não estando mais aqui presente, me deram a vida e me fizeram a pessoa que sou hoje. Aos meus Filhos Heberly e Hudhy, que são o meu maior motivo de querer acordar todos os dias e enfrentar as dificuldades em busca da realização de todas as metas. Ao meu esposo Absolom, por todo amor, por toda força e por sempre acreditar que eu seria capaz. Aos meus irmãos Clessio e Clessiana, pelas orações, boas vibrações e amor. A toda minha família, obrigada por estar presente nos momentos em que mais precisei durante essa jornada. Aos amigos que nunca descreditaram de mim, que sempre me incentivou e vibrou comigo por todas as conquistas, minha gratidão. Aos professores por todo conhecimento compartilhado e aos colegas de turma por pelo companheirismo e incentivo diante das inseguranças. Gratidão ao meu orientador Heitor Dantas por me guiar com tanto brilhantismo e empenho. Gratidão por chegar até aqui!

IMPACTOS SOCIOJURÍDICOS E PSICOLÓGICOS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: INSTRUMENTO DE OBTENÇÃO DE LUCRO?

Clecilane felix de Souza pinto¹
Heitor Dantas²

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar, por meio de uma abordagem bibliográfica, impactos sociojurídicos e psicológicos do assédio moral no ambiente de trabalho. Para isso, foi feita uma breve contextualização histórica sobre o tema, abordando aspectos históricos, conceituais e forma de abordagem do assédio moral. Em seguida, o estudo abordou a temática sobre o assédio moral organizacional, buscando entender o comportamento do assediador e as consequências dessa prática para sociedade, instituição e assediado. Na sequência, a pesquisa teve seu foco direcionado para o direito do trabalho e demais instrumentos normativos enquanto ferramenta de proteção do empregado, bem como as consequências do assédio moral na vida e no desempenho profissional do trabalhador. Trazendo ainda importantes considerações sobre assédio moral enquanto ferramenta de obtenção de lucro ou simples opressão.

Palavras-chave: Assédio moral; Impactos psicológicos; Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze, through a bibliographic approach, socio-legal and psychological impacts of psychological harassment in the workplace. For this, a brief historical contextualization on the subject was made, addressing historical, conceptual aspects and way of approaching moral harassment. Next, the study addressed the theme of organizational moral harassment, seeking to understand the behavior of the harasser and the consequences of this practice for society, institution and harassed. Subsequently, the research had its focus directed to labor law and other normative instruments as a tool to protect the employee, as well as the consequences of psychological harassment on the life and professional performance of the worker. Also bringing important considerations about bullying as a tool for obtaining profit or simple oppression.

Keywords: Bullying; Psychological impacts; Work environment.

¹ Graduanda em Bacharel em Direito pela Faculdade Irecê – FAI.

² Mestre em Ciências pela Universidade Federal do Vale do São Francisco – (UNIVASF), mestrando em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Norte do Paraná (UNOPAR), graduado em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Professor de Direito da Faculdade Irecê – FAI.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 METODOLOGIA	9
3 REFERENCIAL TEÓRICO	10
3.1 Assédio Moral: aspectos históricos, conceito e formas de abordagens	10
3.2 O assédio moral organizacional	16
3.3 O Direito do Trabalho e demais instrumentos normativos enquanto instrumentos de proteção do empregado	18
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	21
4.1 As consequências do assédio moral na vida e no desempenho profissional do trabalhador: possível (in)efetividade normativa	21
4.2 O assédio moral enquanto ferramenta de obtenção de lucro ou simples opressão?	23
CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	27

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho traz importantes considerações sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e a efetividade legal, bem como, os impactos psicológicos provocados por tal conduta. Por se tratar de um tema de grande importância e de direitos e princípios dos trabalhadores, a relevância do presente trabalho se justifica pela necessidade de buscar entender como o assédio moral interfere no comportamento no ambiente de trabalho e quais implicações legais e psicossociais para a vida do empregado.

O objetivo do trabalho é compreender a realidade social convvida pelos trabalhadores que sofrem com essa prática, bem como a efetividade normativa como instrumento de coibição da mesma. É sabido que deve haver respeito a esses direitos e garantias fundamentais, principalmente ao princípio da dignidade da pessoa humana, garantindo uma melhor qualidade de vida, e qualidade de trabalho.

Essa pesquisa se propõe a responder ao problema de pesquisa proposto, qual seja, quais os impactos sociojurídicos e psicológicos do assédio moral no ambiente de trabalho para o trabalhador?

Para tanto, a metodologia empregada foi de revisão bibliográfica crítica, através da leitura de livro, artigos, jurisprudências, cartilhas e demais materiais, discorrendo sobre o assédio moral, bem como suas consequências no ambiente de trabalho e um breve posicionamento sobre âmbito psicológico. Além disso, abordou-se sobre o assédio moral organizacional, as manifestações de assédio, bem como o entendimento jurisprudencial referente ao assunto e ainda, o assédio moral e a mulher.

É possível perceber que a violência psicológica é muito recorrente no ambiente de trabalho, embora exista uma imensa dificuldade para conseguir provar tal ato. Ao final, também é possível concluir que o assédio moral sempre esteve presente no cotidiano nas relações de trabalho, e não é uma tarefa fácil lutar para que deixe de fazer parte do dia a dia do ambiente trabalhista. Somente por meio de uma boa educação e de políticas públicas que abordem de maneira segura e consciente o tema contribuirá para a diminuição gradativa de tais prática criminosas.

Na primeira sessão do texto será abordado acerca dos aspectos históricos e conceituais do assédio moral, para, então, se discutir, na segunda sessão, sobre o assédio moral organizacional. Ainda, na terceira sessão será abordado sobre o direito do trabalho e demais instrumentos normativos enquanto ferramenta de proteção do empregado. Por fim, o último tópico tratará dos resultados obtidos através da aplicação metodológica proposta por esta pesquisa, a fim de responder ao problema proposto.

Diante disso, percebeu-se que essa pesquisa trouxe grande contributo para a discussão sociojurídica do assédio moral, seja sob o aspecto social, seja jurídico, evidenciando os danos gerados e a necessidade de o poder público adotar medidas protecionistas ainda mais efetivas para poder punir os agressores e reeducar aqueles que o utilizam para obter lucros.

2 METODOLOGIA

A metodologia empregada no presente trabalho se trata de uma revisão bibliográfica, desenvolvida por meio da análise de materiais já existentes acerca do tema, como livros, artigos, cartilhas, sites jurídicos e demais fontes que trazem discursões relevantes ao contexto dessa temática. De acordo com Lima e Miotto (2007), “a pesquisa bibliográfica implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório”

Do exposto, como método de pesquisa, utilizou-se do método qualitativo, que argumenta os resultados do estudo por meio de análise e percepções. Esse método desempenha papel fundamental no desenvolvimento de trabalhos acadêmicos, em especial na elaboração de trabalho de conclusão de curso (TCC). Para Minayo (2002), a pesquisa qualitativa se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado dentro das ciências sociais, trabalhando assim, com o universo de significados.

Também foi utilizado o método descritivo, fazendo coleta de dados qualitativos, sem interferência na análise dos dados, com base em assuntos já estudados em outro momento, com pretensão do aprofundamento no assunto.

Dessa forma, o trabalho aqui apresentado, busca averiguar de que modo o assédio moral repercute nas relações de trabalho, assim como os impactos psicossociais e legais originados pela prática desta conduta, possibilitando uma conclusão que contribua para mudanças significativas neste contexto. Nessa perspectiva, pretende-se

identificar as formas pelas quais o assédio moral organizacional se constitui no ambiente de trabalho, as consequências originadas pelo assédio moral à saúde e ao convívio social dos empregados, além dos efeitos jurídicos resultantes da prática de assédio moral nas relações laborais.

Durante a revisão bibliográfica, percebeu-se que não existem tantos estudos acerca do tema, de maneira que se justifica a relevância desta pesquisa, já que busca trazer à tona uma realidade de muitos brasileiros inseridos no mercado de trabalho e que, por vezes, não tem sequer acesso a conteúdo que lhes esclareçam a real intenção ocasionada pelo assédio moral organizacional.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Assédio Moral: aspectos históricos, conceito e formas de abordagens

O assédio moral é um fenômeno que está presente no ambiente de trabalho desde o momento em que a humanidade passou a conviver em sociedade. No entanto, somente a partir de 1980 que essa temática ganhou notoriedade no ambiente acadêmico, quando juristas, médicos, psicólogos e profissionais de saúde no trabalho ampliaram as discursões e pesquisas em torno do assunto, como pode ser visto em Pamplona Filho e Santos (2020).

Segundo Melo, Melo e Isaías (2017) anteriormente, o trabalho já foi considerado essencial à sobrevivência do homem, considerando que em épocas remotas não existia hierarquia na economia e nem havia posse privada. Em seguida, com o progresso da civilização, surgiram nas relações de trabalho, a hierarquia e a privatização da propriedade, tornando o homem objeto de exploração do próprio homem, a exemplo da escravidão. Na Idade Média, onde as crenças religiosas eram sobrepostas à razão e o futuro do ser humano era colocado em mãos de entidades divinas, o trabalho passou a ser visto como uma forma de redenção, ou seja, a única forma de chegar aos céus, onde o trabalhador se submetia à regras que lhe eram impostas pela nobreza e o clero.

Com o avanço da globalização e do capitalismo, surgiu a ideia de que os homens deviam trabalhar para conseguir o crescimento pessoal, onde a prosperidade do ser humano dependia unicamente de sua conduta. Nessa época, as classes sociais foram reestruturadas, o homem foi desligado dos resultados gerados em seu trabalho, piorando as condições do ofício em fábricas, oficinas, e em diversos outros meios de produção

econômica, a fim de proporcionar condições melhores aos detentores do pecúlio da manufatura.

Neste sentido, Lima Filho (2007) entende que capitalismo contribuiu para concretizar o assédio moral nas relações de emprego, apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive em ambientes de trabalho, patrocinado pelo sistema de produção capitalista, onde o lucro com menores custos, constitui o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta.

Em países como a Alemanha e Itália, o assédio moral é estabelecido como mobbing onde, segundo Hirigoyen (2002, p.77) “(...) vem do verbo inglês tomob, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo mob significa multidão, turba, lembrando que, em inglês, Mob, com letra maiúscula, significa máfia.”

Já na Inglaterra, tendo em vista que as pessoas são tratadas de forma repressiva, intolerante e violenta, que são características do assédio moral, o nome escolhido à prática desse tipo de violência foi bullying, que deriva da palavra bully, e significa aquele que destrata os mais frágeis.

Os estudos sobre assédio moral na seara laboral iniciaram na Suécia, com as investigações de Heinz Leymann que, em 1984, publicou um pequeno ensaio científico intitulado National Board of Occupational Safety and Health in Stockholm sobre as consequências do mobbing, que traduzindo significa (Conselho Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional em Estocolmo), na esfera neuropsíquica de pessoas expostas a humilhações no ambiente de trabalho.

No Brasil, o assunto passou a ser debatido nos anos 2000, com a tradução do livro da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyem, seguida da defesa da dissertação de mestrado na área de psicologia social com o título “Uma jornada de humilhações, realizada pela médica Margarida Barreto, que resultou no lançamento do livro Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”, em 2006.

Nesse contexto, o assédio moral pode ser definido como a exposição de pessoas a situações de humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades de forma repetitiva e prolongada, trazendo danos à integridade do indivíduo e à sua dignidade. (Cartilha do assédio moral- Tribunal Superior do Trabalho (TST) 2021, p.6).

No mesmo sentido, Herigoyem (2017) conceitua o assédio moral como sendo toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

É importante destacar que o conceito de assédio não sofreu muitas mudanças com passar dos anos em sua identificação social, talvez porque, como evidencia essa pesquisa, sua prática possui sempre contornos semelhantes, modificando-se apenas algumas formas de abordagem diante dos ambientes de trabalho onde ocorre a prática assediadora.

Observando a síntese de ideia trazida por Maria Regina Redinha no ano de 2003, verifica-se a mencionada semelhança conceitual dos dias atuais.

prática insana de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não. Trata-se, no fundo, de uma hipótese de maus tratos que provoca, consoante a sua intensidade, patologias mais ou menos graves de índole psíquica, psicossomática e social que podem ir da simples quebra de rendimento profissional ao suicídio, passando pela perda de autoestima, pelo desenvolvimento do stress pós-traumático, síndromes depressivas, dependência de fármacos ou álcool etc. (REDINHA, 2003, p. 04).

Percebe-se que são poucas as diferenças de conceituação do assédio ao longo do tempo, mantendo-se a necessidade dos atos reiterados para sua composição.

Como pode ser exemplificado o que acontece nas instituições bancárias, financeiras e call centers. As instituições bancárias são marcadas pelas práticas de assédio moral organizacional. Com a intensificação da redução dos postos de trabalho para automatização das instituições financeiras, essas instituições, obrigam o trabalhador a submeter-se a condições de exploração, métodos abusivos de gestão e a violência psicológica, por meio de constantes pressões e em nome dos resultados e do lucro. As instituições financeiras estabelecem o cumprimento de metas exageradas, obrigando assim, o bancário a um ritmo excessivo de trabalho. Caso as metas não sejam cumpridas, o colaborador é punido com a exposição às mais diversas formas de constrangimento, humilhação e ridicularização. Como consequência, o bancário tem sua

saúde física e psíquica abalada, comprometendo as suas relações laborais, sociais e familiares.

No Call centers, o assédio moral organizacional também se encontra bastante presente e se manifesta, entre outras formas, na pressão para atingir metas, sobrecarga e ritmo acelerado e intenso de trabalho, rigor excessivo na cobrança, humilhação dos que não atingem metas, sistema de premiações, pausas mínimas e controladas para uso de sanitário e alto grau de vigilância dos supervisores.

Para Redinha (2003), o bem jurídico afetado pelo assédio é a integridade física e psíquica do trabalhador, devido ao fato que essas ações causam desgastes tanto físicos quanto psicológicos ao trabalhador, interferindo diretamente na sua relação de trabalho, fazendo com que o trabalhador perca a vontade de continuar trabalhando, passando a exercer sua atividade de forma improdutiva e desmotivada.

Para Nascimento (2015), assédio é uma forma de conduta abusiva, de natureza psicológica, que se dá de forma prolongada e repetitiva, atentando contra a dignidade do trabalhador, expondo o trabalhador a momentos humilhantes e constrangedores, podendo ofender a personalidade, a dignidade e/ou a integridade psíquica do trabalhador, tais ações, quando ocorre de maneiras reiteradas, faz com que o empregado seja excluído de sua função ou ainda, torna o ambiente de trabalho um lugar opressor para o trabalho.

Nessa senda, o assédio moral pode ser considerado não só como agente de degradação do ambiente laboral, como também um dos principais motivos de adoecimento do trabalhador, além de comprometer toda a saúde, o bom desempenho e a produtividade da instituição, através de práticas reiteradas e abusivas que oprimem o trabalhador.

A cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual do TST traz vários exemplos de atitudes que caracterizam o assédio, entre eles podem ser citados: Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões; Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; Passar tarefas humilhantes; Gritar ou falar de forma desrespeitosa; Não levar em conta seus problemas de saúde; Criticar a vida particular da vítima; Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas; Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho; Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária

para que o colaborador realize suas atividades; Vigilância excessiva; Advertir arbitrariamente; entre outras (Cartilha de prevenção ao Assédio Moral- Tribunal Superior do Trabalho (TST), 2021, p. 11).

Outra forma de assédio presente nos ambientes de labor é o assédio sexual, este por sua vez, é um tipo de violência sexual, das quais fazem parte as agressões físicas e psicológicas de natureza sexual que ocorrem no local de trabalho. É importante destaca que a violência sexual engloba desde insinuações ligadas à sexualidade à contatos físicos forçados e os convites impertinentes, chantagens ou ameaças profissionais em troca de favores sexuais envolvendo diferenças de posição hierárquica.

Segundo Hirigoyen (2006), o assédio moral se manifesta de diversas maneiras dentro do ambiente de trabalho. Entres essas formas pode ser observado a degradação proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e por meio da violência verbal, física e sexual.

Segundo Delgado (2017), a conduta de importunação reiterada e maliciosa, com interesse e conotações libidinosos, que podem ser ou não explícitas, de uma pessoa física com relação a outra. Embora possa se configurar de maneira distinta, em regra geral, são as mulheres que têm sido as vítimas principais do assédio sexual no mundo laborativo.

A violência sexual, por vezes, pode se manifestar acompanhada de violência psicológica, principalmente por meio de olhares constrangedores, propostas intimidadoras e comentários, piadas e brincadeiras de conotação sexual, que evolui para o contato e a violência física, chegando a agressões físicas sexuais.

É importante lembrar que assédio sexual é diferente de assédio moral, para Rodolfo Pamplona Filho e Santos:

Destarte, o assédio sexual constitui uma violência sexual no trabalho e, apesar de possuir uma dimensão psicológica, não se confunde com o assédio moral, situado no plano da violência psicológica no trabalho. Com efeito, evidenciadas as modalidades de violência psicológica, física e sexual no trabalho, convém tecer breves considerações sobre o assédio sexual, pontuando sua diferença com o assédio moral (PAMPLONA FILHO, SANTOS, 2020, p.71)

O assédio sexual está presente em toda e qualquer conduta de natureza sexual não desejada que, mesmo sendo repelida pelo assediado, sua prática é por vezes reiterada, causando um extremo desconforto e retirando da vítima sua liberdade sexual.

O TST, traz em sua Cartilha que “a reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima” (Cartilha de prevenção ao Assédio Moral- Tribunal Superior do Trabalho (TST), 2021, p. 17.).

Rodolfo Pamplona Filho (2020) identifica duas espécies de assédio sexual o assédio sexual por chantagem o assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental. No assédio por chantagem, o assediador aproveita de sua autoridade para exigir favores sexuais; no assédio por intimidação, são feitas incitações sexuais inoportunas, verbais ou físicas, com o objetivo de prejudicar uma pessoa criando situações hostil, abusiva e ofensivas no meio ambiente laboral.

Em relação, a violência física, verbal e sexual, Hirigoyen (2012) pontua que as ameaças de violência física podem evoluir para agressão, gritos e empurrões; invasão de privacidade por meio de telefonemas, cartas, espionagem e estragos em bens pessoais, e até mesmo agressões sexuais. Podendo ocorrer agressões cumulativas, o que produz resultados ainda mais traumáticos no assediado.

Em Hirigoyen (2006), é possível observar o assédio moral como uma violência sutil e silenciosa, considerando que quem passa por ela, em muitos casos, não consegue perceber a violência, a intenção, nem a perversão do agressor. Dessa forma, reconhecer situações de assédio moral contra trabalhadores é extremamente difícil, pois na maioria dos casos, essas situações constrangedoras começam como formas de brincadeiras e acabam se tornando algo mais sério. (NUNES, TOLFO, 2015).

Um ponto importante a ser frisado, é que na visão de muitos doutrinadores, o líder é a figura com maior responsabilidade quando se trata da recorrência de assédio moral no ambiente laboral. O líder é o principal responsável pelo surgimento de atitudes violentas dentro do ambiente de trabalho, levando em conta que, quando um líder não se sobrepõe a certas atitudes que degradam a índole do trabalhador, a ideia passada aos outros trabalhadores é de aceitação daquele tipo de atitude no ambiente de trabalho.

Importante mencionar que o TST firmou entendimento em consonância com a doutrina reafirmando que o assédio moral é a prática repetitiva e constante de expor o trabalhador a situações de vexame e humilhação no ambiente laboral:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. INTERVALO ANTES DA SOBREJORNADA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. ARTIGO 384 DA CLT RECEPCIONADO PELA

CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O debate relativo ao intervalo previsto no art. 384 da CLT não comporta mais discussão nesta Corte, porquanto o Pleno, por meio do julgamento do TST - IIN - RR 1.540/2005-046-12-00, o qual ocorreu na sessão do dia 17/11/2008 (DEJT de 13/2/2009), decidiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Recurso de revista conhecido e provido. PEDIDO DE DEMISSÃO. INVALIDADE. CONVERSÃO PARA RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. A controvérsia cinge-se à possibilidade de conversão do pedido de dispensa em rescisão indireta do contrato de trabalho, quando comprovado o assédio moral. O assédio moral se caracteriza pela sujeição do empregado a tratamento que o faz constrangido ou aviltado, mediante conduta patronal caracterizada pela reiteração e pelo potencial aptidão para humilhar o trabalhador ou privar-lhe de algum direito inerente ao desenvolvimento de sua personalidade. O que impressiona, no assédio moral, não é a natureza dos atos isolados que o compõem, inclusive porque tais atos podem ter, isoladamente, a aparência de serem atos inofensivos ou de menor lesividade (...).

(TST - RR: 15920920125090673, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 11/12/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/12/2019)

No entanto, é importante destacar que o assédio moral vem sendo percebido de três formas diferentes e pode estar ligado a qualquer trabalhador, não havendo uma tipo de trabalhador específico, o assédio pode ser vertical descendente, onde o assédio moral é praticado por um trabalhador superior contra o empregado inferior, pode ser vertical ascendente, quando é praticado por um funcionário hierarquicamente inferior contra seu superior, ou ainda de forma horizontal, quando ocorre entre funcionários que ocupam a mesma posição de trabalho dentro da empresa (PAMPLONA FILHO, SANTOS, 2020).

Ocorre que, embora os conceitos e formas de abordagem do assédio moral tenham se firmado entre doutrinadores, uma nova roupagem envolta com aspectos neoliberais tem ganhado espaço na discussão acadêmica e jurídica entre os tribunais brasileiros. O assédio moral organizacional que surge como uma nova face dessa prática humilhante e nefasta que afeta a saúde do trabalhador, mas, agora, sob o argumento da obtenção de lucro.

3.2 O assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional refere-se à manifestação coletiva do assédio moral, constituindo um processo de hostilidades, estruturado via política organizacional

ou gerencial da empresa, direcionado a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado perfil de empregados (PAMPLONA FILHO, SANTOS, 2020)

Segundo Soboll (2015) o assédio moral organizacional é por um gerente ou diretor da empresa de maneira coletiva por meio de obediência incondicional, ameaças e humilhações. Onde buscam apoio nos discursos gerencialista e na ética economicista para justificar as práticas abusivas como necessárias, buscando legitimar e naturalizar a violência utilizada como uma política de gestão.

Se tratando de assédio moral no trabalho, deve-se salientar existe diversas maneiras o assédio se manifestar. Entre elas pode ser observado o a assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional. É importante destacar que o assédio moral interpessoal difere do assédio moral organizacional em diversos pontos, como, por exemplo, pela figura do agressor, que no assédio moral organizacional será sempre o empregador, seus prepostos ou pessoas que tenham poder hierárquico e de organização na empresa (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

Enquanto no assédio moral interpessoal esse agressor pode ser o superior hierárquico ou colegas de trabalho, como evidência Soboll (2015), que diz ainda que o assédio moral interpessoal envolve a personalidade, a intencionalidade e o objeto, visando exclusão ou prejuízo.

No mesmo sentido está o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4):

ASSÉDIO MORAL. Que O reconhecimento do assédio moral - prática reiterada do empregador, seus prepostos ou mesmo colegas de trabalho que coloquem a vítima em situações de humilhação, constrangimento ou abuso, extrapolando os limites dos poderes do empregador, causando prejuízos ao ambiente de trabalho, aos direitos de personalidade da vítima e à sua saúde física e psicológica -, decorre da evolução da proteção conferida aos trabalhadores, antes focada apenas na saúde física; hoje abrangendo a saúde psicológica. Inicialmente, os estudos e debates sobre a caracterização do assédio moral, iniciados por Heinz Leymann em 1984 e, posteriormente, por Marie-France Hirigoyen (no Brasil), consideravam apenas o assédio moral interpessoal, assim entendido como aquele que tem uma vítima ou grupo de vítimas determinadas, objetivando a intimidação, exclusão e/ou segregação do (s) agredido (s). Trata-se de um cerco em torno da (s) vítima (s), criado pelo agressor mediante a utilização de atos repetitivos de violência psicológica, como subtração total ou parcial das tarefas da vítima, isolamento no ambiente de trabalho, estipulação de metas inatingíveis, atribuição de tarefas triviais como forma de humilhação etc. Todavia, tal tipo de assédio "evoluiu" para uma espécie aparentemente legal. Trata-se do assédio moral

organizacional, também conhecido como método de gestão por estresse, por injúria e por ameaça. Neste caso, a conduta do agressor não é direcionada a uma vítima ou grupo específico de trabalhadores, concentrando-se em práticas de gestão abusivas que acabam por atingir a dignidade de todos os trabalhadores, degradando o ambiente de trabalho. (...)

(TRT-4 - RO: XXXXX20155040351, 6ª Turma, Data de Publicação: 13/04/2016)

Outro ponto importante na diferenciação entre assédio moral organizacional e o interpessoal, é que no assédio organizacional, independe da intenção de degradar o ambiente laboral ou destruir o trabalhador, representando, em verdade, uma estratégia de administração pautada na redução de custos, estimulação da produtividade ou obtenção de maior controle sobre os empregados.

Dentro deste contexto, o assédio moral organizacional tem um propósito diferente do pessoal, focando no propósito administrativo, já que afeta a maioria da equipe de trabalho ou um grupo com perfil determinado, a exemplo de bancos, empresas de teleatendimento, ou até mesmo dentro de um setor específico de uma instituição.

3.3 O Direito do Trabalho e demais instrumentos normativos enquanto instrumentos de proteção do empregado

O direito do trabalho é considerado um direito humano, além de ser um direito fundamental do sistema jurídico tutelado pelo direito constitucional, positivado na Constituição, tendo seu princípio fundamental no Estado Democrático de Direito (art. 1º, II, III e IV, CF), assim como no direito social (art. 6º e 7, CF) e também com fundamento de ordem econômica, com a finalidade de garantir a todos uma existência digna, em conformidade com os preceitos da justiça social, em observância ao princípio da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CF) (BRASIL, 1988).

Uma das principais formas de proteção ao empregado está fundada na Constituição Federal de 1988 que trata do direito à cidadania (art. 1º, II), à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e da valorização social do labor (art. 1º, IV). Nesse sentido, de acordo com Pamplona Filho e Santos (2020), o trabalho é reconhecido como princípio, fundamento e valor da ordem jurídico-cultural brasileira pela Constituição

Federal de 1988, integrando assim, seu núcleo inexpugnável além de consolidar o direito ao trabalho como um direito fundamental social.

O assédio moral no ambiente de trabalho concretiza-se por meio da aplicação de analogias, princípios gerais do Direito e normas específicas, em especial do direito do trabalho, tendo em vista, que não há, até o momento, lei que tipifique o assédio moral como crime. Também é possível o uso do Direito Comum previsto como fonte subsidiária no que não for conflitante com os princípios fundamentais do artigo 8º da CLT (BRASIL, 1943).

O assédio moral no ambiente de trabalho é reconhecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como violência dentro desse ambiente. As práticas de assédio moral, na maioria das vezes, são delimitadas pelo artigo 483 da CLT, que permite ao empregado rescindir o contrato de trabalho e pleitear devida indenização, quando efetuadas pelo empregador, conforme estabelecidas neste artigo (BRASIL, 1943).

O artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho traz um rol exemplificativo de situações que podem ensejar rescisão indireta do contrato de trabalho, entre elas, a existência de atos lesivos à honra e boa fama, como assédio moral. “Art. 483. O empregado pode considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama” (BRASIL, 1943).

Quando caracterizado o assédio moral, o trabalhador pode ter a rescisão indireta de seu contrato de trabalho e ainda pleitear a devida indenização por danos morais com base no art. 186 do Código Civil declara que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2019). já que teve sua honra e boa fama violados por ações de seu empregador (BRASIL, 1943).

Foi aprovado em 2019 pela Câmara Federal o Projeto de Lei 4742/2001, que classifica a prática de assédio como crime. O referido Projeto traz em sua proposta a alteração do decreto lei 2848 de 07 de dezembro de 1940 que trata sobre o crime de assédio moral no trabalho, para tipificação do assédio moral como crime. No entanto aguarda apreciação pelo senado federal.

Já em setembro de 2022 a Lei 14.457/2022 implementou o Programa Mais Mulheres que prevê diversas questões para garantir melhores condições para as mulheres e contextualiza a prevenção e combate ao assédio e outras formas de discriminação no ambiente de trabalho. A nova lei ainda determina a obrigatoriedade de

realizar treinamentos para combater o assédio nas empresas que tenham CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e ainda trata de questões de diversidade e inclusão em seu Art. 23 onde prevê:

- I - Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- II - Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA; e
- IV - Realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Os arts. 186, 187 e 927 do CC que tratam acerca da configuração do ato ilícito, bem como do dever de indenizar, contribuem na tentativa, não de reparar, mas de reconhecer os efeitos prejudiciais do assédio moral, como também de punir a parte empregadora quanto suas condutas assediadoras na perspectiva de conscientização dos efeitos negativos de tais feitos. Como pode ser visto no julgado da 5ª turma do TRT:

ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Configurado o assédio moral praticado por preposto do empregador, materializado em conduta abusiva que expõe o empregado a um tipo de violência, indo de encontro à sua dignidade e integridade, desestabilizando-o, na forma de comportamentos inadequados e que fogem do que é comumente aceito pela sociedade, automaticamente redundando na responsabilidade civil do empregador, sujeitando-o a arcar com indenização por danos morais, que têm o caráter de compensar a vítima e punir o infrator, com amparo no que estabelecem os artigos 5º, V e X, e 7º, XXII da Constituição Federal, e 186, 927, 949 e 950 do Código Civil Brasileiro.

(TRT-5 - RecOrd: 00004786020145050193 BA 0000478-60.2014.5.05.0193, Relator: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 27/02/2015.)

Diante das conceituações trazidas e as consequências observadas, percebemos que o assédio moral pode prejudicar a vítima em diversos aspectos, aspectos esses, intrinsecamente ligados ao princípio da dignidade da pessoa humana, como enfatizado (HIRIGOYEN, 2012), que entende que o assédio moral atinge os princípios constitucionais do cidadão, entre eles o direito à proteção da dignidade da pessoa humana e, inclusive, à saúde, configurando assim, um atentando contra a dignidade do empregado, que é desrespeitada e desprotegida, seja pelo aumento da violência, pela carência em termos sociais, econômicos e culturais ou pelas precárias condições mínimas existenciais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 As consequências do assédio moral na vida e no desempenho profissional do trabalhador: possível (in)efetividade normativa

O assédio moral no ambiente de trabalho gera várias consequências para o trabalhador, podendo gerar adoecimento físico, o sofrimento emocional e psicológico, corroborando ainda, para a degradação das condições de trabalho, onde os trabalhadores passam a trabalhar de forma desmotivada, contribuindo para o piora do índice de produtividade.

Essa prática está diretamente ligada à pressão exagerada para o cumprimento de metas de forma rápida e efetiva. Diante do exagero, há a supervisão frequente e rígida com o trabalhador e o uso de estratégias que visam expor resultados e constranger quando comparados com outros trabalhadores, incentivando a competitividade. Além disso, existem ameaças de demissão caso não atinja uma meta determinada para determinado período, além das humilhações direcionadas a funcionários que não conseguiram cumprir a meta. Devido a esse tipo de ação, o trabalhador passa a desenvolver prejuízos físicos e mentais que podem levá-lo a desenvolver doenças em decorrência desses prejuízos e ações (SOBOLL, 2006).

Como pode ser visto, são muitos os impactos decorrentes do assédio moral, podendo se dar de muitas formas, sendo, necessário então, o acompanhamento com um profissional de saúde mental para que essas pessoas possam voltar ao mercado de trabalho.

De acordo com Barreto e Heloani (2015) o assédio moral está ligado com a forma de organização e administração do trabalho, permanecendo uma cultura do medo, pautada no medo, culpa e insensibilidade com o próximo.

Já para Wagner III e Hollenbeck (2004) quando existe insatisfação e estresse no ambiente de trabalho, são produzidos efeitos negativos ao empregado, que podem levar ao adoecimento em decorrência desses abusos praticados pela gestão da empresa, aumentando as despesas com os custos com assistência médica, já que a legislação sobre segurança e saúde profissional é de responsabilidade das empresas, pois decorrem em função do emprego.

É importante destacar que cada trabalhador possui um perfil psicológico único e que essas características os resultados provocados em função da exposição ao assédio sofrido poderão variar de pessoa pra pessoa, tendo em vista que as pessoas agem de formas diferentes mesmo quando são expostas a situações iguais.

É extremamente possível que empregado que é submetido a uma determinada pressão psicológica desenvolva uma doença mental diferente do outro colega que foi submetido ao mesmo tratamento assediador. Além do mais, é perfeitamente possível que o assediado desenvolva mais de um transtorno em decorrência da violência sofrida.

Entre os muitos tipos de patologias que o assédio moral organizacional pode desencadear, é de suma importância destacar o estresse e a síndrome de burn-out.

O estresse decorre de um estado de tensão advindo de vários fatores, como as sobrecargas, más condições de trabalho e do medo diante de novos desafios profissionais, fazendo com que o indivíduo se sinta pressionado, ficando ansioso e impaciente em muitas situações.

O termo “estresse” significa estado de tensão de um sistema, induzido por forças externas e teve sua origem nas ciências físicas no século XVIII. A partir de 1950, esse vocábulo foi utilizado Hans Selye para descrever uma resposta fisiológica estruturada com a função defensiva do organismo vivo contra o ambiente, com observação em três fases: a primeira fase, é a fase do alarme, quando o organismo percebe um estímulo estressor, prepara-se fisiológica e psicologicamente para lutar ou fugir dele; a segunda, é a fase de resistência, quando o estímulo é de grande intensidade ou persistente, forçando o organismo a restabelecer o equilíbrio, além de ocasionar os primeiros sinais de desgaste; a terceira fase é a da exaustão ou esgotamento, nesse momento a resistência já não é suficiente para superar o desgaste. Nessa fase surgem lesões graves na saúde física e psicológica do trabalhador.

O ritmo de trabalho elevado, trabalho monótono ou repetitivo, assédio sexual, violência física, intimidações ou represálias, ausência de participação nos processos de decisão na organização da empresa, são alguns fatores que podem desencadear o estresse laboral.

Em contrapartida, o estresse decorrente do trabalho excessivo, provocado por pressões e exagero de tarefas múltiplas e repetitivas, pode levar o trabalhador a uma situação de depressão por esgotamento, também conhecida como burn-out.

A síndrome do burn-out é caracterizada por um esgotamento emocional que acarreta sentimentos de fracasso e baixa autoestima, podendo levar a exaustão, alterações no sono e problemas gastrointestinais. É importante relatar que o burn-out é nível máximo de estresse e seu diagnóstico é muito difícil, já que, geralmente os portadores dessa síndrome também são acometidos pelo quadro de depressão.

Sendo assim, é pertinente que sejam observadas e identificadas as diferenças entre o assédio moral, o estresse e o burn-out. Como pontua Marie-France Hirigoyen (2017), indica que em casos com trabalhadores estressados, é possível que a reparação seja feita mediante o repouso, sendo possível recomeçar melhorando as condições de trabalho. No caso de trabalhadores vitimados por meio do assédio, a vergonha e a humilhação persistem ao longo do tempo. No entanto, o estresse pode ser percebido como uma fase do assédio moral ou, até mesmo, a uma consequência do assédio.

O estresse só se torna destruidor quando em excesso, que pode resultar na síndrome do burn-out, ao passo que o assédio moral por si só é já destruidor. Outro fato que difere os dois, é que no estresse não existe intencionalidade maldosa, enquanto no assédio moral essa intenção de maldade é real e o alvo é o próprio indivíduo, existindo um interesse mais ou menos consciente em prejudicá-lo.

4.2 O assédio moral organizacional enquanto ferramenta de obtenção de lucro ou simples opressão?

A nova organização do trabalho, em atendimento ao mercado capitalista, vem pressionando para adoção de modelos de gestão pautados na imposição, na força de trabalho e na produtividade. Onde trabalhadores são forçados a se adaptarem à essas novas modalidades, tornado- se também competitivos e agressivos, em certa medida, o que favorece ainda mais o desgaste do ambiente.

De acordo com Pamplona Filho e Santos:

A nova organização do trabalho é marcada pela pressão para atingir metas, sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, segregação dos empregados, sistema de premiações, divisão de tarefas, estratégias de controle e extrapolação da jornada de trabalho, que atingem indistintamente vários trabalhadores, comprometendo seriamente a sua saúde física e mental. (PAMPLONA FILHO, SANTOS, 2020, p.75)

No mesmo sentido está o pensamento de Barreto e Heloani (2015), que apontam que essa forma de gestão aumentam o nível de exigência, refletindo diretamente nos trabalhadores para torná-los mais competitivos e produtivos, otimizando o processo e consequentemente reduzindo os gastos das empresas. Na visão de Nascimento e Vilas Boas:

É inegável que cabe ao empregador o poder de direção em relação à organização e à fiscalização do trabalho, estando o empregado subordinado às ordens de seu superior. Contudo, devido aos diversos problemas de natureza econômica e financeira, sempre em busca da concretização e aumento do lucro, muitas empresas adotam modelos de gestão que promovem um ambiente de trabalho altamente competitivo, desequilibrado e estressante, caracterizando o chamado 'assédio moral organizacional'. (NASCIMENTO; VILLAS BOAS, 2016, p. 44).

Pamplona Filho e Santos (2020) fazem uma importante exposição sobre elementos caracterizadores do assédio moral organizacional, onde destaca a abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público-alvo, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.

É importante destacar que diante de um mercado tão instável e desafiador, conquistar e manter o emprego tem sido cada vez mais difícil, devido a exigência de um perfil profissional que detenha competências que vão além das competências técnicas, é preciso ter competitividade e agressividade. Em outras palavras, os ambientes organizacionais, estão propícios a incitarem comportamentos violentos, abusivos e humilhantes dentro das empresas, sob a justificativa de ascensão das metas e da capacidade produtiva individual, como enfatizado por (Rodrigues, 2013; Nunes, 2016; Tavares, 2017), o que favorece a prática do assédio moral organizacional.

Percebe-se que está inserida na prática neoliberal do capital para fazer com que aumente a competitividade por produção, a prática do assédio moral, não mais apenas

com a intenção de humilhar, degradar ou oprimir trabalhador. Mas, meramente com o intuito da obtenção de lucro e enriquecimento da instituição.

Outro ponto de destaque nessa modalidade assediadora, é que sua finalidade é puramente institucional e tem como objetivo principal promover atitudes gerenciais abusivas em prol da organização e estimular a competitividade. Nessa modalidade não se tem como objetivo central a intensão de destruir a vítima, e sim a maximização dos lucros.

Diante do contexto, é imprescindível entender que as empresas criam sistemas impessoais e perversos com a finalidade de atingir metas extremamente agressivas, sobe a alegação de que qualquer estratégia é válida para obtenção de lucro e da eficiência, mesmo que para isso os direitos trabalhistas e a dignidade do trabalhador sejam violados.

Embora no assédio moral institucional o objetivo seja puramente a maximização dos lucros, os efeitos devastadores sobre o indivíduo continuam sobrecarregando a vida social e profissional do assediado, causando enormes e irreparáveis prejuízos a saúde e a vida da vítima.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos questionamentos levantados e da pesquisa bibliográfica executada, foi possível conhecer e compreender melhor o fenômeno assédio moral, tão presente nas organizações. Também foi possível perceber a importância da compreensão do assédio moral como ferramenta de opressão e de adoecimento da vítima e suas consequências para a sociedade como um todo. Entender as consequências e o modo de operação do dessa violência e peça fundamental para identificação de casos de assédio, seja ele interpessoal ou organizacional.

Importante salientar que nesse processo de investigação fica claro que no assédio moral organizacional, a violência é acometida sobre um grupo de pessoas, em favorecimento da maximização dos lucros e redução de custos da instituição assediadora, mas os traumas e consequências que atingem os empregados continuam sendo perversos e desumanos. Embora já existam ações judiciais e sociais que buscam a reparação e a conscientização, respectivamente, dos efeitos do assédio moral, muito ainda precisa ser feito.

As sentenças com condenação que impõe o pagamento de indenização por parte

da instituição assediadora cumprem um papel além de reparador, educativo, na esperança de corrigir esse tipo de comportamento. Mas é importante frisar que, talvez, a ferramenta eficaz seja a ampliação de ferramentas para conhecimento e conscientização, da sociedade em geral, sobre as formas e as consequências do assédio por meio da educação, além, é claro de punições mais severas e efetivas com relação as entidades que se valem da prática do assédio moral organizacional.

REFERÊNCIAS

- BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. Serviço Social & Sociedade, São Paulo: Cortez, n. 123, p. 544-561, set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional nº 116/2022 \(senado.leg.br\)](#) Acesso em 01 de junho de 2023.
- BRASIL. **Lei 14.457 de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2014.457-2022?OpenDocument. Acesso em 10 de junho de 2023.
- BRASIL. **Decreto lei nº 5 452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL%205.452-1943?OpenDocument. Acesso em: 15 de maio de 2023.
- CAMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de lei 4742, de 23 de maio de 2001**. Apresentado em 23 de maio de 2001. Disponível em: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=66e18ab57d500ee8JmltdHM9MTY4NzEzMjgwMCZpZ3VpZD0xMjU1NWY4ZC0zOTIxLTY4NzQtMjcyZS00Y2I4MzhmODY5MjgmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&hsh=3&fclid=12555f8d-3921-6874-272e-4cb838f86928&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuY2FtYXJhLmxlZy5ici9wcm9wb3NpY29lc1dlYi9maWNoYWVldHJhbWl0YWNhbz9pZFBYb3Bvc2ljYW89Mjg2OTI&ntb=1>. Acesso em 5 de junho de 2023.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

LIMA FILHO, Francisco das C. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.

LIMA, Telma C. S.; MIOTO, Regina C. T. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica**. Katalysis, Florianópolis, v. 10, p. 37-45, 2007.

MELO, Raul Henrique Bezerra; MELO, Rana Bezerra; ISAIAS, Stéfani Linhares. A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo. **Revista jus navegadi**. 2017. Disponível em: [A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo - Jus.com.br | Jus Navigandi](#). Acesso em 05 de junho. 2023.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social. Teoria método e criatividade**. São Paulo: Vozes, 2002.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, pp. 29-30.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; VILLAS BOAS, Regina Vera. **Trabalho, lazer e felicidade: reflexos do trabalho contemporâneo na vida do trabalhador**. In: COSTA, Marli Marlene Moraes da; LEAL, Mônica Clarissa Henning (Org.). Fundamentos constitucionais das políticas públicas nos direitos sociais. Águas de São Pedro: Livronovo, 2016.

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/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3713234. Acesso em: 5 abril. 2023.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. **O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária**. Revista de Ciências da Administração, v. 17, n. 41, p. 21-36, 2015. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2015v17n41p21/pdf_49. Acesso em: 15 maio 2023.

OLIVEIRA, Maria Marly. **Como fazer pesquisa Qualitativa**. 7.ed. Petrópolis, RJ: Vozes 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual: questões conceituais**. In: FERREIRA, Januário Justino (coord.). Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2020.

RODRIGUES, Míriam. **As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo**. 2013. 270 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) — Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10628/TeseMíriamRodrigues-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 jun. 2023.

REDINHA, Maria Regina. **Assédio moral ou mobbing no trabalho**. Coimbra Editora, 2003. Disponível em: <https://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf>. Acesso em: 10 maio 2023.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Uma forma extrema de violência psicológica no trabalho**. 2006. Disponível em: <http://www.abrat.adv.br>. Acesso em 25 maio 2023.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral no trabalho**. In: BENDASSOLLI, P.; BORGES-ANDRADE, J. (Orgs.). *Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 85-94.

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/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5830633. Acesso em: 8 jun. 2023.

WAGNER III, John A; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2004.

