



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

DIOGO MAGNO MORETTI

**ASSÉDIO MORAL E SEUS IMPACTOS NA DIGNIDADE DO TRABALHADOR:
QUESTIONAMENTOS À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA**

**ASSIS/SP
2023**



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

DIOGO MAGNO MORETTI

**ASSÉDIO MORAL E SEUS IMPACTOS NA DIGNIDADE DO TRABALHADOR:
QUESTIONAMENTOS À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA**

Trabalho de Conclusão, apresentado ao curso de Direito, do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando (a): DIOGO MAGNO MORETTI

Orientador (a): MÁRCIA VALÉRIA SERÓDIO CARBONE

ASSIS/SP
2023

**ASSÉDIO MORAL E SEUS IMPACTOS NA DIGNIDADE DO TRABALHADOR:
QUESTIONAMENTOS À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA**

DIOGO MAGNO MORETTI

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal de
Ensino Superior de Assis, como requisito
do Curso de Graduação, avaliado pela
seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
MÁRCIA VALÉRIA SERÓDIO CARBONE

Examinador: _____
Inserir aqui o nome do examinador

ASSIS/SP
2023

Moretti, Diogo Magno

M845a Assédio moral e seus impactos na dignidade do trabalhador: questionamentos a luz do princípio da dignidade da pessoa humana / Diogo Magno Moretti. -- Assis, 2023.

38p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -- Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA), 2023.

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Valéria Seródio Carbone.

1. Condições de trabalho. 2. Relação de emprego. 3. Ambiente de trabalho. I Carbone, Márcia Valéria Seródio. II Título.

CDD 342.6013

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia a mim mesmo.
MUITO OBRIGADO.

AGRADECIMENTOS

A mim mesmo por ter suportado tudo até aqui.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é lançar luz sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Procura-se chamar a atenção para a prática, defini-la, identificar as pessoas envolvidas, explorar as razões por trás dela e examinar as consequências para ambas as partes. O estudo começa traçando as raízes e o desenvolvimento do trabalho e do direito do trabalho. Em seguida, aprofunda-se nos princípios que se encontram no direito do trabalho, com especial incidência no princípio da dignidade da pessoa humana. Corroborando com o tema, diversas fontes foram utilizadas para levantar informações referentes ao assédio moral no ambiente de trabalho. Essas fontes, incluindo artigos trabalhos acadêmicos, oferecem informações e contexto sobre a prática.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Assédio Moral; Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

This research aims to shed light on psychological harassment at the workplace. This work seeks to clarify this practice, define it, identify the dynamics of the subjects involved, explore the reasons behind this practice and examine the consequences of it for all the parties involved. This study starts by tracing the roots and the development of work and labour law. Subsequently, this work investigates the principles of labour law, giving emphasis to the principle of the dignity of the human person. Corroborating with the theme of this research, a myriad of sources were cited to expose data about psychological harassment at the workplace. These sources, including articles and academic research, offer information and context about the practice of psychological harassment.

Keywords: Labour Law; Bullying; Work Environment.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.2. HISTÓRICO	11
CAPÍTULO 2: DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	12
2.1. PRINCÍPIO	12
CAPÍTULO 3: ASSÉDIO MORAL	15
3.1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SEUS CONCEITOS.	15
3.2 NATUREZA JURÍDICA	19
CAPÍTULO 4: SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL	21
4.1. AGRESSOR E VÍTIMA	21
4.2. O SUJEITO PASSIVO DO ASSÉDIO MORAL	22
4.3. CONDUTAS DO AGENTE ATIVO	22
4.4. O ASSEDIADO	23
CAPÍTULO 5: CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL	26
5.1. ASPECTOS DA CONDUTA	26
5.2. CONDUTA ABUSIVA E DOLOSA	26
5.3. REPETIÇÃO E PROLONGAMENTO	27
5.4. CONSCIÊNCIA DO AGENTE	27
5.5. NATUREZA PSICOLÓGICA	27
CAPÍTULO 6: ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL	29
6.1. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO	29
6.1.1. Prejuízo	29
6.1.2. Repetição	29
6.1.3. Intenção	30
6.1.4. Premeditação	30
6.1.5. Psíquico	30
6.1.6. Distinção	30
6.2. DANOS DO ASSÉDIO MORAL	30

6.2.1. Psicológicos	30
6.2.2. Físicos	31
6.2.3. Sociais	31
6.2.4. Profissionais	31
CAPÍTULO 7: DOS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	33
7.1. ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE	33
7.2. ASSÉDIO HORIZONTAL	33
7.3. ASSÉDIO MORAL DESCENDENTE	33
7.4. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	33
8. CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

1.2 HISTÓRICO

O princípio da dignidade humana tornou-se a lápide dos direitos humanos do movimento iluminista europeu nos séculos XVII e XVIII, levando várias nações do mundo a abandonar o feudalismo e o colonialismo. O desenvolvimento desse princípio exigiu dois pontos principais: a Revolução Americana (4 de julho de 1776, Independência Nacional) e a Revolução Francesa (5 de maio de 1789 a 9 de novembro de 1799).

Uma carta conhecida como "Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão" surgiu durante a Revolução Francesa para apresentar ao mundo os princípios da dignidade humana e os ideais que ela incorpora. Atos como a tortura e o uso de armas de destruição em massa são evitados em tempos de conflito, graças aos valores definidos como inerentes e fundamentais a todo ser humano. Esses valores derivam principalmente das Convenções de Genebra e levaram a uma série de tratados internacionais, ao longo do tempo, com o objetivo de reduzir o impacto da guerra nas pessoas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas em 1948, influenciada pelas guerras mundiais e eventos anteriores, continua a moldar o direito internacional hoje. Ser tratado com dignidade e viver com dignidade são essenciais à condição do cidadão. A ideia de princípio da dignidade do homem afirma que os seres humanos, como principais catalisadores da mudança ambiental e mundial, devem ser protegidos e promovidos acima de todas as outras circunstâncias.

Tendo em vista o disposto, com o presente trabalho, objetiva-se evidenciar os danos causados às vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho e a violação à dignidade da pessoa humana. Um colaborador vitimado por agressões de assédio moral em seu ambiente profissional é atingido não só em seu ambiente de trabalho, tendo seu desempenho reduzido consequentemente tendo sobre si o aumento da pressão sobre sua produção, mas também terá problemas significativos em relação

ao seu psicológico, a sua auto estima, chegando ao ponto extremo de atingir também a saúde de seus familiares e pessoas próximas.

A estrutura deste trabalho apresenta conceitos sobre a dignidade da pessoa humana, desde de seu surgimento na história da sociedade a sua relevância dentro da Constituição Federal, passando pela exposição da concepção jurídica de assédio moral. A segunda metade desta pesquisa empenha-se na apresentação dos sujeitos envolvidos na prática do assédio moral, tanto vítimas como perpetradores, como se dá a conduta dos agentes envolvidos e os danos causados por esta prática. A conclusão do trabalho nomeia os tipos de assédio moral presentes no ambiente de trabalho.

Considerando que uma parcela vultosa da população brasileira compõe a classe trabalhadora assalariada, o interesse social de discussões acerca do assédio no ambiente de trabalho é de extrema relevância, devido a isso as discussões presentes nesta pesquisa são legítimas. Considerando o impacto do assédio moral na vida social e privada da vítima, o objeto da pesquisa torna-se instrumento fundamental de discussões na busca por maior notoriedade dos danos causados às vítimas e a validação da importância de novos meios para combater tal conduta.

CAPÍTULO 2: DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

2.1. PRINCÍPIO

Neste capítulo tratamos do fundamento da pessoa humana, pois não é possível lidar com o assédio moral no ambiente de trabalho sem antes ser exposto um dos conceitos básicos de nossa Constituição. Este conceito evidencia a preocupação da sociedade com a promoção de direitos fundamentais que, indiscutivelmente, se estendem ao assalariado no trabalho.

O princípio da dignidade humana é um conceito filosófico e abstrato que identifica o valor inerente da moralidade, espiritualidade e honra para todo ser humano. Se o ser humano é a maior fonte dos valores que a humanidade perpetua, então é de grande importância proteger o fundamento de cada indivíduo. De acordo com essa ideia, os princípios do fundamento da pessoa humana operam no ordenamento jurídico brasileiro. O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto na Constituição Brasileira de 1988, no artigo 1º, III:

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

III - a dignidade da pessoa humana. BRASIL. Constituição (1988).

Dedicado exclusivamente à proteção do homem, todo o sistema posiciona o homem como o principal objeto de consideração da Convenção Constitucional, revelando o significado da ordem constitucional. Na prestação de serviços básicos para a sobrevivência, o Estado é obrigado a oferecer apoio essencial, garantindo as condições para que as pessoas vivam com dignidade. No campo jurídico, decisões sobre assuntos diversos frequentemente se valem desse princípio, que ocupa posição central na constituição brasileira e nos tratados de âmbito internacional, ressaltando sua importância.

Considerada um dos principais alicerces da constituição do Estado Democrático e do Estado de Direito em nosso país, a Carta do Brasil destaca a dignidade da pessoa humana. Sarlet explica que:

Num primeiro momento, a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o artigo 1º, inciso III, de nossa lei fundamental não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral (que ela, em última análise, não deixa de ter), mas que constitui norma jurídico-positiva com status constitucional e, como tal, dotada de eficácia, transformando-se de tal sorte, para além da dimensão ética já apontada, em valor fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na condição de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa. (SARLET, 2002, p. 123-124).

Respeitar o ser humano como tal é uma garantia fundamental para a sociedade. É de extrema importância valorizar a dignidade inerente que vai além de ser individual e universal. Essa valorização garante resultados positivos em qualquer ambiente em que se encontre. Para sua existência, todas as demais legislações devem considerar o conceito. Isso evita a criação de regulamentos que degradam o ser humano e sua honra, espiritualidade e dignidade.

A qualidade moral de dignidade humana garante que todo indivíduo, em sua existência cotidiana, tenha direito ao respeito. Esse senso de valor promove um espírito de honra e nobreza, juntamente com um reconhecimento inerente do próprio valor. Ele serve como uma salvaguarda, protegendo-os de qualquer forma de maus-tratos humilhantes ou preconceitos e garantindo que eles sejam capazes de atender aos requisitos básicos necessários para a sobrevivência. Nos âmbitos físico, moral, cultural ou social, a violência é intolerável, pois a dignidade humana deve ser um direito básico de todos. No entanto, nossa sociedade ainda não adotou plenamente esses princípios orientadores de respeito pela dignidade humana.

CAPÍTULO 3: ASSÉDIO MORAL

3.1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SEUS CONCEITOS.

As preocupações da sociedade com o assédio no local de trabalho têm crescido devido ao impacto negativo que tem na saúde e bem-estar da vítima. A agressão pode acontecer de forma silenciosa ou aberta e tem sido um problema desde os primeiros estágios das relações humanas. No entanto, apenas recentemente tornou-se um problema perceptível e recebeu atenção significativa nos tribunais do trabalho. Vários fatores essenciais tornam a comprovação do assédio moral uma tarefa árdua, mas é uma realidade absoluta.

Do latim *ad sedere*, o assédio encontra suas raízes em "sentar na frente de". Ao redor das cidades, os exércitos exigiam a rendição e proibiam qualquer movimentação para dentro ou para fora. Ambas as ações foram tomadas para pressionar os que estão dentro. Insistência impertinente, importunação e aborrecimento são elementos comuns de assédio. Pode ser comparada a uma forma de cerco ou limitação, pela qual a vítima é repetidamente perseguida com insistência inoportuna a ponto de quebrar sua força e vontade. Tal assédio é um ataque à moral de alguém, exercido de uma pessoa para outra. O resultado final é uma forma de humilhação que mina a capacidade de resistência da vítima.

Os hábitos ou regras de conduta de um grupo ou sociedade constituem seu senso de moralidade. A preservação da moral é uma necessidade absoluta - não pode ser negociada, deve ser mantida, respeitada e colocada em prática. Isso porque é parte integrante da dignidade humana e dos direitos humanos - sem discriminação - que a carta magna deste país (1988) enfatiza. Especificamente, consta do Preâmbulo (discurso político da época) dos constituintes, e também em artigos como 1º, inciso III, art. 3º, inciso IV, e art. 4º, inciso II.

Preâmbulo: destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a

igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, [...];

Art. 1º, III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º [...] objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

Artigo 4º, inciso II - prevalência dos direitos humanos [...]. (BRASIL, 1988).

O rótulo "assédio" é discutível porque é visto como uma forma de abuso psicológico. Embora alguns possam argumentar que "perseguição", "assédio" ou "intimidação" são termos mais apropriados. Independentemente disso, envolve repetidas violações da dignidade pessoal durante um longo período de tempo. Isso coloca o funcionário em uma situação embaraçosa e humilhante que pode trazer sérias consequências para ele a longo prazo. A perda de qualificações profissionais, o aumento da competição e a exploração do medo do desemprego ou da mudança dos trabalhadores são características interpessoais da violência no ambiente profissional. Essas formas de violência se manifestam no exercício do poder hierárquico e no uso de diversas ferramentas de controle.

Segundo Martins (2013, p. 12), "assédio é a insistência impertinente por uma pessoa em relação à outra. A insistência é feita de modo a abalar a moral da pessoa". (apud GONÇALVES, p.4). Para Hirigoyen (2002, p. 65), "assédio moral é toda conduta abusiva e repetitiva que possa trazer danos à dignidade, integridade física e psíquica de uma pessoa no ambiente de trabalho". (apud GONÇALVES, p. 4). Esses comportamentos, principalmente de pessoas em cargos de maior "relevância", ou talvez até do próprio empregador, são uma espécie de assédio em cada caso. Silva (2005, p. 12), ao delinear o conceito de assédio moral, mostra que:

[...] o assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima. Isto posto, não significa que a conduta assediadora se relaciona necessariamente com alusões ou indicações ao trabalho, pois geralmente o foco da violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só como profissional, mas também como ser humano. (apud GONÇALVES, 2016. p. 5).

O assédio ético é um tema de extrema importância que deve ser debatido e combatido em todas as esferas da sociedade, sendo inadmissível que trabalhadores

sejam submetidos a situações humilhantes e constrangedoras que afetem sua dignidade e bem-estar emocional. Muitas vezes, as vítimas de assédio moral se sentem incapazes de qualquer reação que interrompa a agressão diante da situação, o que pode prejudicar seu desempenho profissional e afetar sua saúde física e mental. As empresas devem ter políticas para combater tais comportamentos, e os funcionários devem conhecer seus direitos e saber como denunciar casos de assédio ético.

Hirigoyen (2002, p. 66), conceitua ainda:

O assédio nasce insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras e hostis degradantes durante um período maior. Não morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se. (apud GONÇALVES, 2016. p. 5).

O assédio pode trazer danos irreparáveis ao assediado, ao ponto em que o colaborador possa perder o interesse pelo trabalho e a sua autoconfiança. Ainda que exista o esforço da vítima no sentido contrário a tendência da baixa autoestima, do desânimo e sensação de desvalorização, o meio de trabalho que abriga o assédio moral torna cada vez mais impossível a recuperação do colaborador.

A República Federativa do Brasil reconhece a importância da dignidade humana nos artigos 1º e 3º de sua Constituição. Como parte disso, chegamos à conclusão de que os trabalhadores não devem ser ameaçados ou espancados porque violam a dignidade pessoal. A esfera constitucional é moldada pelos direitos e garantias da pessoa humana e seus direitos fundamentais, conferindo-lhes um peso extraordinário. Esses direitos também servem de base para a interpretação das normas do ordenamento jurídico de um país. Os Estados devem priorizar a proteção dos trabalhadores sobre o reconhecimento dos direitos fundamentais. O objetivo não deve ser apenas fornecer proteção básica, mas garantir o acesso à melhoria do bem-estar, tanto financeira quanto legal. Isso coloca uma responsabilidade importante nos Estados para garantir que os trabalhadores sejam protegidos no mais alto nível possível.

Hirigoyen entende que o assédio moral na relação de emprego é visto como:

[...] toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 83. apud. BATISTA, 2019. p. 11).

O principal intuito do agente ativo do assédio moral é fazer com que a vítima se submeta aos seus superiores ou perseguidores, isolá-la e afastá-la de tudo e de todos. A pesquisa constatou que as demandas básicas e o comportamento repetitivo e prolongado do bullying fazem com que as vítimas se sintam física e psicologicamente vulneráveis.

O bullying decorre de atitudes intencionais e perversas que visam destruir e alienar a vítima do mundo do trabalho, deixando a vítima isolada e impotente e incapaz de lidar com muitas provocações. A palavra “assediar” é derivada do verbo assediar, que significa perseguir implacavelmente; importunar, enredar, e a expressão moral pode ser entendida filosoficamente, referindo-se ao comportamento ético, ou seja, ser moral.

O bullying se manifesta em condições de trabalho deliberadamente degradantes, onde os chefes mostram atitudes negativas em relação aos subordinados. Isso cria uma experiência subjetiva que causa danos reais e emocionais aos trabalhadores e organizações. A vítima pretendida é repentinamente isolada sem explicação, humilhada, assediada e levada a se sentir inferior diante de seus pares. O medo de perder o emprego, aliado ao estigma de ser humilhado, leva ao rompimento do vínculo afetivo com a vítima. Isso permite que o comportamento do agressor seja reproduzido e continuado no ambiente de trabalho, pois se estabelece um contrato coletivo de tolerância e silêncio. Ao mesmo tempo, a vítima perde gradativamente a estabilidade e a auto-estima.

Sentir-se ofendido, menosprezado, rebaixado, submetido, aborrecido, envergonhado e ultrajado pelos outros é humilhação. É como se alguém não fosse ninguém, sem valor e inútil. Eles estão feridos, enojados, chateados, mortificados,

traídos, envergonhados, indignados e com raiva. Essas emoções de dor, tristeza e sofrimento são causadas pela humilhação. A humilhação de longa duração e repetitiva afeta significativamente a vida do trabalhador, pois compromete sua identidade, dignidade e relacionamentos, levando a uma grave deterioração da saúde física e mental. Esse impacto prejudicial pode resultar em incapacidade para o serviço, desemprego ou até mesmo mortalidade. Conseqüentemente, representa um risco invisível, mas perceptível, na dinâmica e nas condições do local de trabalho. Ressalta-se que a agressão isolada não configura característica de assédio moral, pois apenas o efeito cumulativo de micro traumas frequentes e repetidos constitui agressão.

3.2 NATUREZA JURÍDICA

No ambiente de trabalho, o assédio moral na relação de trabalho é considerado ação civil ilícita. Uma vez estabelecida a responsabilidade do empregador, torna-se imperativo reparar o dano resultante, que não aparece nos registros financeiros. A legislação específica tem o poder de determinar se o bullying pode ser considerado um ato criminoso. De acordo com o Art. A alínea b) do artigo 483.º da “Lei do Contrato de Trabalho” estipula que, se o empregador ou o seu superior tratar o trabalhador com demasiada severidade, este pode ponderar a rescisão do contrato de trabalho e exigir a devida indenização. Já o Art. 223 – B. da CLT, trás que atos ou omissões contrários aos bons costumes ou à esfera da existência de pessoa física ou jurídica (única pessoa jurídica com direito a indenização) resulta em dano de natureza extrapatrimonial.

No âmbito Penal o artigo 146-A, fala que a violação reiterada da dignidade de outrem no exercício de trabalho, deveres ou funções, causando dano ou sofrimento físico ou mental, acarreta pena, além das penas proporcionais aos atos de violência, pode haver detenção e multa. Traz ainda o artigo 186 do Código Civil do nosso país que, constitui ato ilícito a qualquer pessoa violar diretamente outra pessoa e causar-lhe dano por atos ou omissões voluntárias, negligência ou imprudência, ainda que motivados apenas pela moral.

A "Lei do Contrato de Trabalho" estipula que, se uma das partes cometer falta grave, o vínculo empregatício pode ser rescindido unilateralmente. O artigo 482.º trata do empregador e prevê a resolução do contrato de trabalho por motivo justificado, enquanto o artigo 483.º prevê a resolução do contrato por iniciativa própria do trabalhador. Como o assédio moral constitui falta grave da empresa, os trabalhadores podem solicitar a rescisão do contrato de trabalho dessa forma, mas precisam contratar seus próprios advogados.

Foi aprovado pelo Plenário da Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 4742/01, que introduz o crime de assédio moral no trabalho no Código Penal. A proposta será enviada ao Senado. A emenda proposta pela relatora, deputada Marguerite Coelho (PP-PI), foi aprovada. De acordo com a emenda, o delito é caracterizado por uma pessoa violar repetidamente a dignidade de outra pessoa no desempenho de um trabalho, cargo ou função, causando dano ou sofrimento físico ou mental. A pena prevista é de detenção de um a dois anos e multa, que aumenta de um terço se a vítima for menor de 18 anos. Isso não afeta as penalidades relacionadas à violência (se houver).

CAPÍTULO 4: SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

4.1. AGRESSOR E VÍTIMA

Manifestamente responsável e privilegiado em virtude de sua condição de empregador, o principal agente do agressor sujeita ativamente o empregador ao assédio. No âmbito prescrito, a lei adverte e demite os empregados enquanto o empregador exerce a direção, a disciplina, o controle e a fiscalização. O empregado, de acordo com as normas legais, é obrigado a seguir obedientemente as ordens de seu empregador. No entanto, não se deve presumir que essa obediência implique uma lealdade total à empresa ou à autoridade da administração. O colaborador tem a liberdade de acatar, consentir ou mesmo desobedecer a ordens, sem prejuízo de sua condição de ser humano e do respeito que merece. O empregador, estando em posição de superioridade, também recorre a métodos maçantes, perversos e predominantemente silenciosos para implantar na vítima um sentimento de incompetência.

O ambiente de trabalho pode ser perturbado por um colega de trabalho que assedia ativamente outras pessoas, muitas vezes alguém do mesmo nível. Isso pode começar com algo tão simples quanto uma competição ou um desejo de promoção. Também pode ser influenciado por diferentes ideologias ou por uma relutância em aceitar funcionários passivos. As consequências para as vítimas incluem diminuição da satisfação no trabalho, crescimento prejudicado na carreira e impacto negativo no bem-estar mental. Os efeitos do assédio moral podem ser previstos, pois estão ligados a comportamentos considerados anti legais ou antissociais. Intencional ou não, essa conduta viola uma obrigação pré-existente.

A obrigação do trabalhador é realizar seu trabalho com diligência e dedicação. Dever de cuidado implica fornecer ao empregador o nível esperado de desempenho no trabalho. A extensão da diligência do trabalhador depende da natureza de seu trabalho, das circunstâncias pessoais e das circunstâncias específicas de tempo e local.

4.2. O SUJEITO PASSIVO DO ASSÉDIO MORAL

A vítima se encontra no colaborador que sofre as agressões de forma reiterada e sistemática, ações essas que visam comprometer a dignidade pessoal e profissional do sujeito, tendo como consequência a perda da satisfação pelo trabalho, quedas de produtividade, além dos danos à saúde mental e física do colaborador, que em muitos casos poderá ter como consequência um afastamento ou até mesmo certa incapacidade para desempenhar a devida função.

Existem determinados grupos de pessoas que por terem comportamento excessivo de passividade e submissão, acreditam estarem imunes ao assédio moral, nesse grupo estão àqueles colaboradores extremamente submissos ao trabalho, que por terem a convicção de que são totalmente dependentes do trabalho, seja por se sentirem incapazes de conquistar outra ocupação ou qualquer outro sentimento de inferioridade e insegurança, cumprem exatamente tudo o que lhe é exigido, o famoso perfil mais apropriado às exigências da empresa, porém, como já demonstrado, a perseguição pode acontecer justamente pela inveja, pela não aceitação por motivos pessoais que não envolva o trabalho em si, até mesmo por uma questão de disputa por cargo ou salário, o que faz com que seja praticamente impossível dizer que alguém não está suscetível a situações que envolvam assédio moral.

4.3. CONDUTAS E AGENTE ATIVO

Seguindo um determinado padrão, o sujeito ativo das agressões acaba sendo na maioria dos casos aqueles que se encontra em cargo de alto escalão e comando dentro da empresa, desde o próprio proprietário aos gerentes, líderes, e ainda é possível nos depararmos com funcionários vistos como “piso de fábrica” que praticam a agressão em questão buscando prejudicar o colaborador que se encontra em seu mesmo nível dentro da empresa.

Os efeitos nefastos do assédio, dirigido pelo agressor, são infligidos deliberadamente e perduram ao longo de um período, sempre cuidadosamente planejado, com forte ênfase na crueldade psicológica, conduzindo à emergência do dano psíquico. Este dano decorre da responsabilidade do perpetrador por suas ações de assédio, que constituem uma violação de direitos legais, e da conexão entre seu comportamento ilegal e o dano infligido à vítima.

Segundo o Juiz José Roberto Freire Pimenta:

O trabalhador, ao ingressar em uma empresa na qualidade de empregado, não se despe dos direitos e garantias fundamentais asseguradas pela Constituição da República a todos os cidadãos, dentre os quais figura com destaque inviolabilidade de sua intimidade, de sua honra e de sua imagem (art. 5º, X, do Texto 17 Fundamental). A instalação de câmeras de vídeo nas dependências do banheiro da empresa afronta o direito à intimidade dos seus empregados, dando lugar para a reparação do dano moral decorrente desse ato ilícito, sendo irrelevante o fato de as câmeras não terem estado conectadas à energia elétrica. Mesmo que a reclamada tivesse produzido prova efetiva disso nos autos, o que não ocorreu, a instalação de tais câmeras, com o alegado objetivo de produzir apenas 'efeito psicológico', deu-se para intimidar seus empregados, o que configura igual e repreensível abuso de direito. Irrelevante ainda o fato de as referidas câmeras terem permanecido por pouco tempo no banheiro da empresa: isso não retira a ilicitude do ato, atuando tão só na consideração do valor da reparação. A fixação dessa indenização, de difícil mensuração por critérios estritamente objetivos, deve atentar, por um lado, à necessidade de seu valor mitigar a ofensa causada pela vulneração abusiva do patrimônio moral ofendido mas, por outro, emprestar à sanção jurídica aplicada sobre a ofensora efetivo caráter pedagógico, com o fim de desestimular esta e outras empresas a reincidir na prática de condutas ilícitas como a que constitui objeto da presente ação. Se a bem elaborada decisão de primeiro grau já atendeu a todos esses aspectos, o recurso empresarial deve ser desprovido por inteiro." (TRT 3ª R., 5ª T., RO 01508-2003-043-03-00-8, Rel. Juiz José Roberto Freire Pimenta, DJMG 15.05.2004, p. 14).

Na maioria dos casos, torna-se evidente após um exame mais aprofundado que a vítima foi intencionalmente omitida da equação. Para manter suas presas no limite, incontáveis assediadores perseguem incansavelmente até que o alvo finalmente desista. Foi preciso esforço para convencê-lo a se ausentar por um certo período.

4.4. O ASSEDIADO

Em um primeiro momento, a pessoa assediada não demonstra sentir-se ofendida, abstraindo ou ignorando as desavenças, insultos e os maus-tratos. No entanto, os ataques são reiterados e com o tempo o assediado é posto em situação de inferioridade e submetido a comportamentos hostis durante um período cada vez maior. Portanto, com a evolução do assédio, o assediado, ao ver o agressor, desenvolve uma reação de medo. O medo decorrente das ações agressivas do assediador pode levar o funcionário assediado a apresentar comportamentos anormais, que são usados como desculpa para justificar a agressão posteriormente. Como resultado, o funcionário muitas vezes age de forma desorientada, temendo que qualquer ação que ele tome tenha consequências negativas. Consequentemente, o comportamento do assediador faz com que o assediado fique mentalmente confuso, resultando em erros no ambiente de trabalho que acabam prejudicando seu desempenho.

Para exercer poder sobre o aliado, o agressor emprega ações agressivas que frequentemente passam despercebidas por quem está próximo, aparentemente insignificantes no início, mas gradualmente aumentando em intensidade e clareza, especialmente em resposta à resistência da vítima. O indivíduo assediado, constantemente bombardeado com críticas e censura, fica emocionalmente instável e sem saber como responder. Com o tempo, esse comportamento hostil repetido faz com que o indivíduo questione o que é certo e errado. Envolvida em um relacionamento destrutivo, a vítima não tem como escapar da dinâmica assimétrica de dominação e submissão. Assim, torna-se alvo de ataques aos seus pontos de fragilidade por parte do agressor. Portanto, aqueles que foram alvos se esforçam para entender as ações dos assediadores. Foi notado que, apesar de suas queixas sobre a conduta prejudicial do assediador, eles ainda reconhecem suas qualidades positivas, como ser um líder competente.

O trauma exacerba o impacto da agressão, por isso é importante considerar a intencionalidade em relação à agressão psicológica. O agente passivo experimenta atrasos mentais e angústias causadas pelas agressões psicológicas do assediador ativo. Esses ataques não apenas resultam em agressão óbvia, mas também criam incerteza e senso de responsabilidade no agente passivo. A vítima, em meio à confusão, nega a veracidade de sua compreensão e passa a buscar explicações

para os acontecimentos que vivencia. Isso leva ao aparecimento de ansiedade e esquecimento duradouros, muitas vezes necessitando de intervenção médica envolvendo a administração consistente de medicamentos prescritos.

Sentir apreensão e antecipação constantes, bem como uma sensação de isolamento social e medo, são apenas algumas das experiências pelas quais alguém que está sendo assediado pode passar. Outros sintomas podem incluir distúrbios digestivos, estresse crônico e irritabilidade e rumações. Quem está sendo assediado também pode sentir palpitações, transtorno de ansiedade generalizada, distúrbios do sono e da fome. Eles podem sofrer de fadiga, dor abdominal, dores de cabeça e falta de ar. Indivíduos assediados geralmente experimentam um estado de tensão permanente, hipervigilância e perda de apetite. Vários efeitos fisiológicos podem se manifestar em certos indivíduos estressados, como úlceras gástricas, doenças de pele, perda de peso, problemas cardiovasculares, fraqueza e desnutrição. Acredita-se que esses distúrbios psicossomáticos decorram não da agressão, mas da incapacidade do indivíduo de reagir adequadamente.

A perseguição só pode terminar expulsando o assediado, não o agressor, porque não só o remédio pode salvá-lo, mas também a ação pode salvá-lo. Ao tomar conhecimento da manipulação, a pessoa assediada sente-se enganada, desrespeitada e angustiada com a resposta que a manipulação provocou nela. O erro da vítima é não desconfiar de antemão, não levando em consideração as frequentes mensagens não verbais enviadas pelo agressor. As formas mais comuns de sentimento causadas pelo bullying, humilhação e vergonha podem fazer com que os indivíduos sofram danos psicológicos significativos a partir desse fenômeno.

CAPÍTULO 5: CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

5.1. ASPECTOS DA CONDUTA

Comportamentos abusivos, agressivos e repetitivos são comuns tanto de forma explícita quanto implícita, que são as duas formas pelas quais os elementos podem ser caracterizados.

5.2 CONDUTA ABUSIVA E DOLOSA

O agente ativo em um relacionamento pode criar um ambiente insuportável ao usar palavras, comportamentos e atitudes que visam ofender a dignidade e a personalidade do agente passivo. Isso pode ocorrer quando o potencial nocivo está presente, seja por ação ou omissão. O superior hierárquico também tem um jeito sorrateiro de atormentar indiretamente a vítima. Em vez de visar diretamente o indivíduo assediado, eles manipulam as circunstâncias para outros funcionários, fazendo com que a parte passiva se encontre em situações difíceis. Em última análise, isso distorce a percepção dos outros sobre o caráter da vítima, espalhando rumores desonestos e falsas alegações sobre sua vida pessoal ou mesmo profissional. Esse ambiente tóxico leva o funcionário atormentado a enfrentar as mesmas dificuldades de quem sofre assédio direto. A conduta que assedia é contrária aos costumes positivos de qualquer relação coletiva e afeta direta ou indiretamente o equilíbrio do ambiente de trabalho.

Levando em consideração a ideia de comportamento padrão, os danos causados podem ser avaliados individualmente. Cada pessoa tem um certo nível de resistência emocional, que pode ser descrito como o "homo medius". Trata-se de um entendimento hipotético baseado nas normas culturais e no modelo ideal de conduta da sociedade. Ao considerar esse parâmetro, fica claro que a avaliação pode ser feita facilmente.

É importante observar que o comportamento do homem não será avaliado apenas com base em uma hipótese normativa. Para que a conduta seja considerada assédio moral, ela deve possuir a capacidade de causar danos a vários aspectos do bem-estar do indivíduo, incluindo sua psique, saúde mental, dignidade pessoal, liberdade e direitos. Além disso, também deve ter o potencial de manchar a honra, a imagem e a privacidade do trabalhador.

5.3 REPETIÇÃO E PROLONGAMENTO

Para que a agressão moral aconteça nas mediações da empresa, os agentes ativos devem se envolver frequentemente em comportamentos que levem a padrões de assédio. Uma vez reconhecido isso, a empresa deve agir de forma a amenizar eventuais conflitos que possam surgir no ambiente de trabalho, inevitáveis para todas as empresas. As crises devem ocorrer de forma regular e permanente, pelo menos uma vez por semana, com frequência média de seis meses. Leva esse tempo para os sintomas se manifestarem. Como cada indivíduo se adapta de maneira diferente, é necessário estudar casos específicos para determinar as consequências.

5.4 CONSCIÊNCIA DO AGENTE

Para criar um ambiente de trabalho negativo, as ações do assediador devem ser conscientes e intencionais. Atos de assédio moral podem ser praticados sem que o agressor tenha conhecimento de seu impacto sobre o trabalhador ou tenha qualquer intenção de afetar seu bem-estar pessoal. No entanto, para uma pessoa sensata e observadora, as consequências perniciosas de tal comportamento ainda são previsíveis. É possível para indivíduos prudentes prever as repercussões das ações de um assediador antes de estarem totalmente cientes delas.

5.5 NATUREZA PSICOLÓGICA

Os chefes da empresa ou seus superiores, ou mesmo colegas do mesmo nível, são capazes de cometer o "terror psicológico" conhecido como assédio moral. Tal má conduta pode assumir a forma de comportamento ofensivo, palavras, ações, gestos ou escrita que diminuem a dignidade, a personalidade ou a saúde física ou mental de uma pessoa. Identificar essa forma sutil de dano psicológico é desafiador porque seus efeitos são invisíveis e difíceis de demonstrar.

CAPÍTULO 6: ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL

6.1. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO

6.1.1. Prejuízo

Para que o assédio moral seja caracterizado, é necessário que o empregado assediado sofra dano ou prejuízo. Esse entendimento reconhece a importância do dano na determinação do assédio moral. Alguns casos têm provado que a vítima pode não sofrer nenhum dano com os atos do agente ativo, mas o assédio moral ainda é evidente nessas situações. Em determinadas situações, o agente passivo do assédio pode até se sentir empoderado, embora compreender essa dinâmica possa ser desafiador. Já o polo ativo da situação reconhece o significado da experiência do sujeito, ainda que ela seja mais um fardo do que um benefício.

6.1.2. Repetição

O artigo 2º da Lei do Estado de São Paulo 12.250/06 dispõe sobre a necessidade de repetição do ato. O assédio é de natureza repetitiva e suas características dependem do comportamento que ocorre várias vezes. Ressalte-se que um único ato isolado não é suficiente para caracterizar assédio moral. O assédio é definido como assédio se ocorrer semanalmente por pelo menos seis meses.

A frequência do bullying não pode ser limitada a períodos específicos, pode acontecer diariamente, semanalmente ou quinzenalmente. A duração de tal assédio será determinada caso a caso. Se considerarmos o cronograma estrito em que ocorre o bullying, existem dois cenários possíveis com resultados diferentes, e o agressor não sofre consequências. Várias etapas podem ser verificadas na expansão temporal do assédio moral. Essas etapas incluem o processo de seleção

do alvo ou alvos de assédio e os vários métodos de assédio que serão empregados, seja individualmente ou em conjunto.

6.1.3. Intenção

O assédio só é considerado intencional quando uma pessoa específica realiza uma determinada ação. No entanto, também pode ser culpa do empregador que não toma medidas contra o agressor. O perpetrador permanece desconhecido enquanto a vítima sente constrangimento.

6.1.4. Premeditação

A ação contra a vítima pode ser tomada de forma espontânea e sem premeditação, o que não afasta a caracterização de assédio moral.

6.1.5. Psíquico

A dor emocional experimentada pelo assediado pode não ser devido à sua capacidade de absorver o ataque, mas sim à rejeição que enfrenta do assediador. É amplamente considerado como a forma mais hedionda de assédio, se os fatos não sugerirem o contrário. Esse tipo de assédio persiste mesmo quando não impacta negativamente o funcionário. Como tal, o dano moral não é considerado um aspecto definidor do mobbing.

6.1.6. Distinção

O assédio é específico de gênero. Seus tipos são bullying e assédio sexual. O assédio sexual visa obter vantagem sexual da vítima por meio de chantagem ou persuasão. É caracterizado como crime no Código Penal.

6.2 DANOS DO ASSÉDIO MORAL

6.2.1. Psicológicos

Os sujeitos por trás desse fator de forma padrão são afetados por assédio, culpa, vergonha, rejeição, tristeza, baixa autoestima e inferioridade, irritação constante, sentimentos negativos sobre o futuro, experiências depressivas, diminuição da concentração e memória, pensamentos suicidas. A vítima que trabalha para sustentar a família acaba por sofrer de um maior sentimento de impotência psicológica, não podendo afastar-se do respectivo trabalho e com isso sair desta situação degradante, pois toda a sua situação financeira e familiar depende deste registo, e logo sofrerá ataques psicológicos, temendo a sua própria instabilidade financeira.

6.2.2. Físicos

Palpitações cardíacas, tremores, dores de cabeça, distúrbios digestivos, distúrbios do sono, pressão alta, alterações na libido, exacerbação de condições existentes, doenças relacionadas ao trabalho, estresse, tentativas de suicídio, dores em geral - esses são apenas alguns dos inúmeros efeitos que podem surgir do consumo dessa substância tóxica. Uma vez que o dano psicológico é infligido, todos os problemas subsequentes causados pela perseguição decorrem daí. A resposta do funcionário a essa humilhação psicológica, que muitas vezes resulta em humilhação frequente, se manifestará em seu corpo.

6.2.3. Sociais

Como resultado da experiência de agressão, a vítima pode encontrar uma variedade de resultados negativos, como uma diminuição da capacidade de formar novas conexões sociais, a alienação gradual de amigos, familiares e colegas e a erosão dos laços familiares. O funcionário maltratado começará a levar os problemas do local de trabalho para sua vida pessoal, levando-o a se distanciar daqueles em seu círculo social imediato.

6.2.4. Profissionais

O desempenho profissional do empregado é prejudicado por uma série de efeitos colaterais. Esses efeitos, como concentração e produtividade reduzidas,

erros na conclusão de tarefas e intolerância ao ambiente de trabalho, podem levar a reações imoderadas às ordens superiores. Até mesmo o funcionário de maior desempenho dentro da empresa, que entrega consistentemente resultados excepcionais, pode sofrer um declínio em seu desempenho impressionante. Esse declínio é resultado de uma agressão contínua que acaba diminuindo sua paixão pelo trabalho.

CAPÍTULO 7: DOS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

7.1. ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE

Esse é o tipo de assédio ético mais comum nas empresas. Este tipo de assédio ocorre quando o assédio é perpetrado por um trabalhador que está em uma posição superior ao funcionário que está sendo assediado. Esse tipo de assédio pode ser percebido, visualmente, por exemplo, quando um gestor pede a um subordinado para atingir um objetivo e o coloca em uma situação humilhante, por isso o faz “dançar”, paga-lhe “errado”, o chama de epíteto pejorativo, etc.

7.2. ASSÉDIO HORIZONTAL

O bullying lateral ocorre entre funcionários do mesmo posto dentro de uma empresa. Isso fica evidente quando um funcionário atinge seus próprios objetivos e ridiculariza outros funcionários que não conseguem alcançá-los. Essa situação também é comum no dia a dia de empresas que desenvolvem a competitividade de seus funcionários.

7.3. ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE

Esse tipo de agressão, embora incomum, é extremamente raro e geralmente ocorre quando um funcionário de nível inferior em uma empresa assedia um superior. Embora mais difícil de imaginar na prática, pode ser imaginado em situações em que um funcionário pode obter da empresa ou de seus superiores determinadas informações de grande relevância e utilizá-las como forma de extorsão (faltas injustificadas, pedido de aumento, etc.).

7.4. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Nessa hipótese, os funcionários vivenciam a violência psicológica da própria empresa em decorrência do ambiente de trabalho em que estão inseridos.

Geralmente ocorre em empresas extremamente competitivas, onde os funcionários são incentivados a competir uns contra os outros, espalhando o medo (muitas vezes por meio de ameaças, embora em menor grau).

CONCLUSÃO

O estudo em pauta envolve trabalhadores vivenciando situações física e mentalmente constrangedoras e degradantes, que se repetem por um longo período de tempo e de forma organizada. As condutas de assédio moral são comuns nas relações de trabalho, perturbações injustificadas, atribuição de tarefas ofensivas e discriminação envolvendo assédio moral estão diretamente relacionadas ao conceito de dignidade humana e violam os princípios sustentados pelo conceito de dignidade humana.

Quando uma relação de assédio é estabelecida em um ambiente de trabalho, não apenas a vítima é afetada, mas todo o ambiente é imediatamente comprometido. Isso cria um ambiente tóxico para a convivência saudável entre os funcionários, resultando em redução do desempenho e da qualidade do trabalho.

Até o momento, ainda não existem leis no ordenamento jurídico brasileiro que punam o assédio ético no ambiente de trabalho. Infelizmente, o código penal ainda não classifica especificamente tais atos. No entanto, permite que os invasores cometam os chamados crimes de difamação, como calúnia e até mesmo humilhação e ameaças ilegais. O comportamento, por outro lado, é descrito no art. A Seção 483 da Lei dos Contratos de Trabalho estabelece que certas formas de assédio moral são motivos válidos para demissão de funcionários por meio de autorização indireta de rescisão contratual.

Os empregadores e funcionários de alto escalão devem reconhecer que é inaceitável abusar de sua posição para humilhar os subordinados. Esse comportamento nocivo precisa ser erradicado do ambiente de trabalho por meio de ações preventivas e coletivas. O assédio moral afeta não apenas os funcionários individualmente, mas também toda a força de trabalho, podendo prejudicar a empresa como um todo.

É inegável que o assédio moral representa uma ameaça significativa para empregadores e empregados. Consequentemente, é imperativo que as empresas abordem abertamente e combatam ativamente esta questão, implementando mecanismos eficazes. Além disso, os legisladores devem estabelecer normas legais rigorosas que criminalizem o ato de assédio moral e imponham penalidades severas aos autores.

REFERÊNCIAS

- A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Embaixada da França. Disponível em: <<https://br.ambafrance.org/A-Declaracao-dos-Direitos-do-Homem-e-do-Cidadao>>. Acesso em:
- ADES, Lia. **Em nome da honra**: reações a uma situação de humilhação. 1999. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Psicologia - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.
- BARRETO, Margarida. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal da rede feminista de saúde**, n. 25, 2002, p. 12-16.
- _____. Assédio Moral. Violência psicológica que põe em risco sua vida. Coleção saúde do trabalhador n. 6. São Paulo: STIQPF JCA Gráfica, 2001.
- BARRETO, M. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: . Acesso 23 fev. 2003 a / 21 mar. 2003b / 26 mar. 2003 c. / 12 jul. 2004.
- BARRETO, M.; ALENCAR, M. B. A. Assédio moral no trabalho: chega de humilhação! Disponível em: . Acesso em 21 mar. 2003.
- BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 16, março de 2013. p.29-41.
- Cartilha Assédio Moral e Sexual no trabalho. Senado Federal, 2022. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/publicacoes-equidade/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em:
- Declaração Universal dos Direitos Humanos completa 70 anos. Conectas, 2018. <<https://www.conectas.org/noticias/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-completa-70-anos/>>. Acesso em:
- GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- _____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Mascaro. Assédio moral no ambiente de trabalho, **Revista Ltr.** n.68, agosto, 2004.

PIOVESAN, Eduardo; SIQUEIRA, Carol. Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho. Câmara dos deputados, 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/553265-CAMARA-APROVA-PUNICAO-PARA-A-SSEDIO-MORAL-NO-TRABALHO>>. Acesso em:

PRETTI, Gleibe; DE OLIVEIRA, Francidalva Siqueira. Assédio Moral no trabalho e o psicológico do assediado. Jus, 2021. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/93214/assedio-moral-no-trabalho-e-o-psicologico-do-asse-diado>>. Acesso em:

O assédio moral nas relações de trabalho. FGN: Gestão para transformação, 2012. Disponível em: <<https://adm.fnq.org.br/informe-se/artigos-e-entrevistas/artigos/o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em:

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

TRT 3ª R., 5ª T., RO 01508-2003-043-03-00-8, Rel. Juiz José Roberto Freire Pimenta, DJMG 15.05.2004, p. 14)