



B1

ISSN: 2595-1661

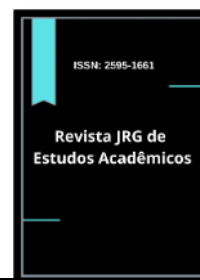
ARTIGO ORIGINAL

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

## Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



### Assédio moral no âmbito do poder Judiciário Federal do Estado do Tocantins

Moral harassment within the scope of the Federal Judiciary of the State of Tocantins

DOI: 10.55892/jrg.v7i15.1454

ARK: 57118/JRG.v7i15.1454

Recebido: 07/10/2024 | Aceito: 14/10/2024 | Publicado *on-line*: 15/10/2024

#### Marckson Costa Silva<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0009-0001-3277-4073>

<https://lattes.cnpq.br/2921855396620558>

Faculdade Serra do Carmo, TO, Brasil

E-mail: marcksoncosta@hotmail.com

#### Enio Walcacer de Oliveira Filho<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-9137-2330>

<https://lattes.cnpq.br/6875090942782476>

Faculdade Serra do Carmo, TO, Brasil

E-mail: ewalcacer@gmail.com



### Resumo

A mudança na percepção do indivíduo nas relações de trabalho, juntamente com a transformação tecnológica e a competitividade empresarial, trouxe grandes impactos no dia a dia das organizações. O aumento na competitividade trouxe maior pressão sobre os indivíduos, principalmente no aspecto psicológico. Essa pressão, por vezes, se materializa na violência moral, quando submete o indivíduo a situações de constrangimento e humilhação pessoal, causando danos a sua integridade psíquica ou física. Em vista disso foi realizado uma pesquisa com o objetivo de identificar através de um estudo de caso desenvolvido no âmbito da Justiça Federal do Tocantins, características de assédio moral no trabalho, apontadas pelos servidores da instituição, analisando seus reflexos psicológicos, sociais e jurídicos. A coleta de dados foi realizada no ano de 2021 por meio de formulário eletrônico, elaborado na plataforma Google Forms, disponível no endereço eletrônico <https://forms.gle/LAqwH5yuvvhSzpT87>.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Justiça Federal do Tocantins; Competitividade.

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Faculdade Serra do Carmo-FASEC.

<sup>2</sup> Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos, Especialista em Ciências Criminais e também em Direito e Processo Administrativo. Graduado em Direito e em Comunicação Social com habilitação em Jornalismo. Professor de Direito Processual Penal, escritor e pesquisador em Direito e Processo Penal e Direitos Humanos. Delegado da Polícia Civil do Tocantins.

## **Abstract**

*The change in the individual's perception of work relationships, together with technological transformation and business competitiveness, has had major impacts on the day-to-day lives of organizations. The increase in competitiveness has brought greater pressure on individuals, especially in the psychological aspect. This pressure sometimes materializes in moral violence, when it subjects the individual to situations of embarrassment and personal humiliation, causing damage to their psychological or physical integrity. In view of this, research was carried out with the aim of identifying, through a case study developed within the scope of the Federal Court of Tocantins, characteristics of moral harassment at work, highlighted by the institution's employees, analyzing its psychological, social and legal consequences. Data collection was carried out in 2021 using an electronic form, prepared on the Google Forms platform, available at <https://forms.gle/LAqwH5yuvhhSzpT87>.*

**Keywords:** *Moral Harassment; Federal Court of Tocantins; Competitiveness.*

## **1. Introdução**

As transformações trazidas pela globalização têm por base a figura do homem produtivo e polivalente, que não só deve alcançar metas, mas também deve ultrapassá-las, nem que para isso precise ir contra até mesmo os seus princípios e valores. Nesse contexto da falta de comportamento ético e respeitoso, problemas de gestão e controle, além da predominância dos objetivos-fins da organização sobre os meios utilizados para alcançá-los, surgem às violências no ambiente de trabalho que podem se transformar em assédio moral.

O assédio moral consiste em uma agressão moral ou psicológica no ambiente de trabalho, implicando condutas antiéticas através de escritos, gestos, palavras e atitudes que expõem o empregado a situações constrangedoras, vexatórias e humilhantes, ocorrendo de maneira prolongada, visando discriminar ou excluir a vítima da organização e ambiente do trabalho. No aspecto jurídico, o assédio moral implica em violações diretas ao princípio da dignidade da pessoa humana, moral e honra da vítima, direitos amplamente assegurados pela Constituição Federal, em seu art. 1º, inciso III, tendo como objetivo assegurar ao homem, na qualidade de princípio fundamental, direitos que devem ser assegurados pela sociedade e poder público, de forma que a valorização do homem seja preservada.

Ademais, a prática do assédio moral, transcende a própria figura da vítima, reflete negativamente em toda a sociedade, influenciada pelos próprios níveis elevados de desigualdade social e econômica que assolam os grupos sociais. Dessa forma, não se pode negar a existência de elementos característicos de assédio moral e abuso de poder nas organizações, pois na maioria destas prevalece o foco no resultado e não no indivíduo. Assim, mostra-se indispensável a análise de todos os mecanismos hábeis à prevenção do assédio moral nos ambientes de trabalho, prezando pela segurança, bem-estar, saúde física e psicológica dos empregados.

Nesse sentido, conhecer as manifestações de assédio moral na Justiça Federal do Tocantins, bem como analisá-las, permite que sejam identificadas manifestações de assédio moral, bem como as consequências e repercussões deste fenômeno, fazendo um contraponto com o estabelecido na legislação brasileira sobre o assunto.

Assim, com base em todo o contexto, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: Quais as características de assédio moral no trabalho são identificadas pelos servidores da Justiça Federal do Tocantins? Quais os seus reflexos psicológicos, sociais e jurídicos? Para tanto, foi utilizado a coleta de dados como

metodologia para o segmento da pesquisa, com o objetivo de descrever a ocorrência do fenômeno no ambiente da instituição estudada, bem como algumas características apresentadas através de questionários que estão sendo aplicados de forma online.

A coleta de dados foi realizada no ano de 2020, por meio de formulário eletrônico elaborado na plataforma Google Forms, disponível no endereço eletrônico <https://forms.gle/LAqwH5yuvvhSzpT87> e aprovado pelo Conselho de Ética do Centro Universitário Luterano de Palmas, CAAE 47316621.8.0000.5516, parecer de nº 4.794.002. O referido instrumento é composto por 3 partes, sendo que a primeira contém informações gerais da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Na segunda parte estão presentes perguntas de caráter sócio demográfico, e na terceira, questões relacionadas a comportamentos negativos no ambiente de trabalho (Assédio Moral).

O instrumento de coleta de dados foi enviado aos servidores e prestadores de serviço do órgão estudado por meio do e-mail de um dos membros do grupo, que também é servidor da Justiça Federal do Tocantins. No e-mail de divulgação do link da pesquisa serão fornecidas informações gerais da mesma, bem como uma projeção de tempo destinado para o preenchimento do instrumento de coleta de dados, estimado em 10 minutos. Antes da divulgação da pesquisa, será enviado um ofício ao Juiz Federal Diretor do Foro da Justiça Federal do Tocantins, solicitando permissão para a realização da referida pesquisa.

## 2. Metodologia

A coleta de dados foi realizada no ano de 2020, por meio de formulário eletrônico elaborado na plataforma Google Forms, disponível no endereço eletrônico <https://forms.gle/LAqwH5yuvvhSzpT87>. O referido instrumento é composto por 3 partes, sendo que a primeira contém informações gerais da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Na segunda parte estão presentes perguntas de caráter sócio demográfico, e na terceira, questões relacionadas a comportamentos negativos no ambiente de trabalho (Assédio Moral).

O instrumento de coleta de dados foi enviado aos servidores e prestadores de serviço do órgão estudado por meio do e-mail de um dos membros do grupo, que também é servidor da Justiça Federal do Tocantins. No e-mail de divulgação do link da pesquisa, serão fornecidas informações gerais da mesma, bem como uma projeção de tempo destinado para o preenchimento do instrumento de coleta de dados, estimado em 10 minutos. Antes da divulgação da pesquisa, foi enviado um ofício ao Juiz Federal Diretor do Foro da Justiça Federal do Tocantins, solicitando permissão para a realização da referida pesquisa.

## 3. Resultados e Discussão

O assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, sendo assunto frequente de discussão na sociedade contemporânea e passado a ganhar a atenção da opinião pública, dos investigadores e das instituições nos últimos anos. O assunto, enquanto fenômeno do mundo laboral, foi descrito pela primeira vez nos anos oitenta do século XX nos Estados Unidos por Brodsky que o denominou de *bullying* e na Europa por Leymaan sob a designação de *mobbing* ou psicoterror. Ambos os termos são usados indiscriminadamente na literatura científica para se referir ao assunto de assédio moral.

A acumulação flexível originada da crise do capital na década de 1970 e as transformações advindas da divisão internacional do trabalho nos anos 1990 acentuaram a exploração da força de trabalho: baixos salários, diminuição da proteção

trabalhista, intensificação do trabalho, jornadas extensas e exaustivas, novas formas de organização das atividades produtivas, aumento da informalidade, flexibilização da legislação trabalhista e precarização do trabalho e do modo de viver dos trabalhadores. Do ponto de vista da saúde do trabalhador, aumentaram os acidentes de trabalho, as mortes, as lesões osteomusculares e os transtornos mentais.

Neste cenário, vários estudiosos apontam a preocupação com os suicídios relacionados ao trabalho, vistos como reação extrema às pressões vivenciadas pelos trabalhadores. O esgotamento profissional pode ser resultado da precarização e da intensificação laboral, embora seja difícil estabelecer um nexo causal direto. É neste contexto de mudanças no mundo do trabalho que trabalhadores têm sofrido com violências que atingem todos os setores e categorias profissionais, em países desenvolvidos ou não, trazendo desigualdades, discriminações, estigmatizações e conflitos para as relações laborais, além de problemas de saúde e abandono do trabalho. Entre essas violências estão as agressões, os insultos, as intimidações, o assédio moral e sexual e o racismo.

Há uma diversidade de terminologias usadas para descrever este fenômeno, entre algumas destas são: *bullying*, *mobbing*, assédio, assédio moral, terror psicológico, psicoterror, abuso emocional, comportamentos hostis, agressão no local de trabalho, comportamentos aversivos. No Brasil é denominado como assédio moral.

Termos e definições sobre assédio moral no trabalho Fonte: adaptação de (NUNES, 2016).

### DEFINIÇÕES DE DIVERSOS AUTORES SOBRE ASSÉDIO MORAL

AUTOR	TERMO	DEFINIÇÃO
<b>Brodsky (1976)</b>	Assédio	Tentativas repetidas e persistentes de uma pessoa para atormentar, puxar para baixo, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que persistentemente provoca, pressiona, amedronta, intimida ou caso contrário incomoda outras pessoas.
<b>Thylefors (1987)</b>	Scapegoating	Uma ou mais pessoas são expostas durante um período de tempo a repetidas
<b>Leymann (1990, 1996)</b>	Mobbing/Terror psicológico/Psicoterror	Terror psicológico ou mobbing no trabalho envolve comunicação hostil e não ética direcionada de um modo sistemático por um ou mais indivíduos para um indivíduo que, durante o assédio, é posto em uma posição desamparada e indefesa, sendo mantido nesta condição por meio de ações assediosas.
<b>Wilson (1991)</b>	Workplace trauma	Desintegração do próprio empregado resultado da percepção ou do real tratamento malicioso, contínuo e deliberado de um empregador ou supervisor

<b>Vartia (1993)</b>	Harassment	Situações onde a pessoa é exposta a longas e repetidas ações negativas de uma ou mais pessoas.
<b>Kile (1990)</b>	Helath endangering leadership	Atos de humilhação e assédio contínuos e de longa duração conduzidos por um superior hierárquico, expressos publicamente ou secretamente.
<b>Adams (1992)</b>	Bullying	Críticas e abusos persistentes em público ou secretos, que humilham e desqualificam uma pessoa.

As definições de alguns dos estudiosos mais representativos no estudo sobre assédio moral, no continente europeu e na América do Norte, podem ser visualizados no Quadro 1. Todavia, outros autores poderiam ser acrescentados neste quadro, tal como a francesa Marie-France Hirigoyen que popularizou o tema com o lançamento do seu livro *“Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien”*, um best-seller que proporcionou a discussão deste tema no âmbito do trabalho e na estrutura familiar.

Encontra-se nas palavras de Hirigoyen, a definição para o tema:

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos a personalidade, a dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2008, p. 65).

Freitas, Heloani e Barreto afirmam que no Brasil, o primeiro artigo acadêmico relacionado ao tema assédio moral foi escrito por Maria Ester de Freitas em 2001. Posteriormente outros autores contribuíram para a discussão e o combate ao assédio moral, entre eles destacam-se Margarida Barreto, Roberto, Heloani, Antônio Martiningo Filho, Lis Soboll e outros.

No artigo “Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações” Freitas relata que as situações de assédio moral podem ser consideradas como verdadeiros assassinatos psíquicos. A questão do assédio moral apresentado por Freitas (2008) no seu artigo “se conecta ao esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa, que, dependendo das circunstâncias, pode levar ou não ao assédio sexual”.

O assédio moral, para Margarida Barreto (2019) acontece quando trabalhadores são expostos a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Sendo comum em relações hierárquicas autoritárias, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Heloani (2004) caracteriza o assédio moral “pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termo de poder”. Este enfraquecimento psíquico segundo o autor pode levar o alvo a uma despersonalização, além de “tratar-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça”.

Schatzmam (2000) define assédio moral como um processo contínuo (repetitivo e prolongado) de hostilidades e/ou isolamento, direcionado a alvos específicos com o objetivo de prejudicar, podendo ocasionar alterações na saúde (físicas e psíquicas) e nas condições de trabalho (desligamento, afastamento, entre outros).

As definições apresentadas, tanto no que se refere aos autores brasileiros quanto dos outros países, são em sua maioria semelhantes e complementares. Portanto, os autores pretendem seguir a definição apresentada por Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper.

Bullying no trabalho significa assediar, ofender, dessocializar, excluir alguém ou afetar negativamente as tarefas de trabalho de alguém. Diante disso, caracterizar algo como bullying (ou mobbing) é aplicado particularmente a uma atividade, interação ou processo que deve ocorrer repetidamente e regularmente (por exemplo, semanalmente) e acima de certo período de tempo (por exemplo, seis meses). Bullying é um processo gradativo no curso dos acontecimentos em que o indivíduo confrontado acaba em uma posição inferior e se torna alvo de sistemáticos atos sociais negativos. Um conflito não pode ser considerado bullying se o incidente é um evento isolado ou se as duas partes que estão no conflito apresentam aproximadamente a mesma força (poder). (EINARSEN; HOEL; ZAPF; Cooper, 2003, p. 15)

A escolha dessa definição como referência para esta pesquisa remete-se ao fato da presença de características essenciais para a caracterização do assédio moral: direcionalidade, repetitividade, duração e a regularidade dos comportamentos hostis, caráter processual.

### **Aspectos Definidores Do Assédio Moral**

Além dos aspectos de direcionalidade, repetitividade, duração e o caráter processual, existem outros critérios definidores do assédio moral que auxiliam para uma melhor compreensão do tema, que são: enfoque subjetivo e objetivo, a intencionalidade, assédio interpessoal x assédio organizacional e o desequilíbrio de poder.

### **Assédio Moral Subjetivo e Assédio Moral Objetivo**

Segundo Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper (2003) a distinção entre assédio subjetivo e objetivo foi feita por Brodsky em 1976, apresentando uma parte relevante para a discussão sobre a definição do tema. O enfoque subjetivo e objetivo foram propostos para resolver o problema de definir quando algo é ou não assédio moral.

O assédio moral subjetivo (interpessoal) visa um trabalhador ou alguns empregados de forma pessoal, foco de pesquisa e debate no presente trabalho. Há sempre envolvidas pelo menos duas partes, ou seja, o agressor (assediador) e a vítima (assediado). Os assediadores podem ser múltiplos (por exemplo: equipe contra o chefe) ou os assediados podem ser múltiplos (por exemplo: o chefe contra a equipe toda). No assédio moral interpessoal, como o próprio nome já explica, o agressor é uma pessoa natural – indivíduo ou grupo.

Já no assédio objetivo (institucional) a própria estrutura da organização é criada para prejudicar e humilhar os trabalhadores de uma forma geral, não tendo alvo específico, não havendo perseguições de cunho pessoal, dando ensejo ao assédio moral coletivo. O agressor é a própria organização que, por meio de seus administradores, utiliza-se de uma política de gestão desumana para aumentar os seus resultados, criando uma verdadeira cultura institucionalizada de humilhação



Sendo assim, a busca por um meio ambiente do trabalho saudável indica uma nova perspectiva de estudo do direito do trabalho que se preocupa com a saúde psíquica do trabalhador dentro da empresa de forma integral, já que este é um ser humano dotado de direitos da personalidade na sua mais íntima dignidade.

Para Hirigoyen (2008) quando se fala em agressão psicológica, não podemos esquecer a questão da intencionalidade, pois o caráter intencional agrava o impacto da agressão. Schatzmam et al. complementam informando que a adoção da intencionalidade como um critério de identificação do assédio moral é uma questão complexa e polêmica, pois há um grupo de autores que afirmam a existência da intencionalidade e outro que não.

### **Intencionalidade**

A intencionalidade pode ser tanto inconsciente quanto consciente, mas sempre considerada intencional. A intenção está diretamente ligada na vontade de praticar o mal ou na compulsão deliberada em prejudicar o indivíduo.

As práticas inconscientes partem de uma auto responsabilização do assediador por suas atitudes e pelas consequências dessas, podendo ser exemplificada pela célebre frase

“foi um ato inconsciente” como uma forma de desresponsabilizar-se de algo. É difícil estabelecer indicadores da presença de intencionalidade, e por muitos estudiosos é afirmado quando não há a intenção não se é possível causar dano. Tal ideia é uma incompreensão, no que estuda a psicologia, que busca justamente que o sujeito se responsabilize por suas ações mesmo que sejam para eles inconscientes.

Art. 2º- Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente. (Lei 12250/06- CF/1988).

A responsabilidade jurídica é um conjunto de normas que o cidadão deve cumprir, no que rege a Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece, portanto, tais alegações de desconhecimento do fato ilícito, ato inconsciente, não tira a responsabilidade do dano produzido. As práticas deliberadamente hostis, perversas, mesmo que o objetivo final não seja de prejudicar o indivíduo ofendido, são sempre intencionais, pois preveem uma finalidade. Um exemplo a ser dado, é o enquadramento do funcionário a trabalhar horas e horas extras sem remuneração adicional com objetivo de aumentar os lucros, alegando não ter conhecimento que o indivíduo tenha responsabilidades fora do ambiente de trabalho.

A consciência do ato infracional mostra a perversidade do agressor. A intencionalidade é a constante desqualificação do assediado, fragilizando-o, tratando-se de um processo que tenta anular a vontade da vítima. Uma violência declarada, mesmo que oculta, uma conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras gestos, atos e decisões.

## Direcionalidade e Orientação a alvos específicos

No assédio moral, sempre há a interação entre o ambiente laboral e as pressões, físicas ou psicológicas, acompanhadas de ameaças, constrangimentos, discriminações, capazes de provar o desencadeamento de diversos distúrbios à vítima, ansiedade, estresse e, até mesmo, incapacidade para o exercício de suas funções.

É neste contexto de pressões, vínculos precários, insegurança e desemprego, adoecimento, demissões e discriminações crescentes que ocorre o assédio moral e que funciona pedagogicamente para modelar o coletivo ao silêncio, à sujeição e à submissão, circunstância intrinsecamente associada aos efeitos da hierarquia e poder que o agressor exerce sobre a vítima.

Não sendo uma doença, o assédio moral pode ocasionar e desencadear enfermidades, agravar males preexistentes ou desencadear novas patologias, causando danos físico, dor moral e transtornos à saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras. Igualmente, pode levar à morte por suicídio, quando os ataques e constrangimentos são constantes e culminam com a demissão.

Assediar é não dar trégua ao outro e por isso Leymann, acertadamente em 1990, conceituou o assédio como um terror psicológico no local de trabalho, consistindo em um tipo de comunicação hostil e sem ética, dirigida de maneira sistemática a um trabalhador ou coletivo, de tal modo que todos estão expostos a humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho. Estes atos de violência repetidos e sistemáticos desestabilizam emocionalmente, rompem o equilíbrio profissional e comprometem o rendimento no coletivo, forçando a exclusão do assediado.

Segundo Leymann (1990), para a caracterização do assédio, era necessário que as condutas se reiterassem por um período mínimo de 06 (seis) meses. Com efeito, nos dias atuais, a existência de prazo de exposição da vítima ao cenário de assédio moral mostrasse irrelevante, fato decorrente da própria evolução da legislação trabalhista, visando conferir maior proteção aos direitos dos trabalhadores.

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), o assédio moral constitui o uso deliberado da força e do poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade que cause ou tenha a possibilidade de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos e privações. Por outro lado, a União Europeia afirma que o assédio moral é qualquer manifestação de conduta abusiva, especialmente de comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam atentar contra a personalidade, a dignidade, a integridade psíquica ou física de um indivíduo.

Segundo a pesquisadora Marie-France Hirigoyen (2000), o assédio moral é qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade psíquica ou física de uma pessoa. Por outro lado, a Agência Europeia afirma que o assédio moral no local de trabalho é um comportamento irracional, repetido, com relação ao empregado ou ao grupo de empregados e que constitui um risco para a saúde. Em todos os conceitos citados, há uma variável importante que é a repetitividade do ato no tempo, o que o caracteriza como um processo que tem 17 temporalidade, podendo ser (ou não) intencional.

O certo é que, em toda intencionalidade há uma direcionalidade, ou seja, quem pratica o assédio moral, normalmente sabe o que está fazendo, qual é o alvo de sua conduta, bem como, o motivo da agressão. Nesse sentido, os atos de violência não estão no âmbito do instinto, da coisa impensada, da agressividade simples e pura daquele que assedia, pelo contrário, as atitudes são, na maioria das vezes, senão em



todas, devidamente planejadas, com a previsão minuciosa de todos os passos e formas de humilhar a vítima.

Ressaltamos que mesmo naqueles casos em que se questiona a intencionalidade, o mal está feito. Lembramos, como componente importante da definição da Agência Europeia, as ações de uma pessoa ou de um grupo em um sistema de trabalho que podem ser utilizadas como um meio para discriminar, humilhar, debilitar o outro e forçar sua saída da empresa. Adiciona que o assédio moral constitui um mau uso ou abuso de autoridade do qual as vítimas podem ter dificuldades em se defender e, então, “preferem” a saída.

No Reino Unido, o assédio moral é compreendido como a repetição de comportamentos inadequados diretos ou indiretos, verbais e físicos, conduzidos por uma ou mais pessoas no local de trabalho ou no exercício de sua função.

Ressaltamos como aspecto importante a expressão “prejudicando os direitos individuais”. Neste sentido, um ato isolado contra um coletivo ou mesmo um trabalhador constitui uma violação que gera danos, afronta à dignidade e a identidade dos trabalhadores e trabalhadoras.

Por outro lado, o conceito da OIT (2010, 2012) assemelha-se aos demais na medida em que o assédio moral é toda ação, incidente ou comportamento que se afasta do razoável: a pessoa é agredida, ameaçada ou humilhada no exercício da atividade profissional ou como consequência dela por outra pessoa superior ou mesmo por um colega de trabalho. Segundo essa organização, a violência no trabalho representa um dos principais riscos para o mundo do trabalho enquanto a OMS afirma que a violência no local de trabalho constitui hoje um grave problema de saúde pública.

Logo, o assédio moral constitui um risco não visível, não mensurável e não quantificável, mas concreto e objetivo em suas consequências e violações à saúde, à dignidade, à honra, à imagem, à personalidade.

Neste sentido, constitui uma “ferramenta de gestão” e, dessa forma, força o outro a deixar a empresa e, simultaneamente, viola direitos fundamentais. Mas não esqueçamos que por ser um risco não visível, ao fazermos sua avaliação no local de trabalho, devemos dar atenção especial ao campo dos fatores psicossociais e dos riscos emergentes no trabalho.

No Brasil, não existem tantas discordâncias sobre o conceito de assédio moral, isto porque, é visto como um risco não visível, em que todos os trabalhadores estão expostos, durante a jornada de trabalho, a determinados atos, comportamentos, atitudes e situações constrangedoras que, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, no exercício de suas funções, caracterizam-se como assédio moral, independentemente de sua forma pública ou não.

Noutro giro, para Márcia Guedes, nos países de origem latina, a vítima preferida é a mulher. Nos demais países, tanto homens quanto mulheres são assediados em igual proporção, mas um fator considerável é a idade (GUEDES, op. cit., p. 71). Uma possível consequência do assédio moral não reprimido é o desenvolvimento, na vítima, de uma desordem pós-traumática por estresse (PTSD, em inglês), distúrbio extremo que deve ser evitado pela identificação do mobbing no estágio inicial e pela sua repressão imediata (GUEDES, op. cit., p. 50).

Nesse sentido, não só a vítima individualmente considerada sofre os perversos efeitos do mobbing, o meio ambiente do trabalho e a atividade empresarial também são prejudicados.

O direito ao meio ambiente preservado e saudável é direito fundamental de 3ª dimensão, porque de caráter difuso, ou seja, transindividual, indivisível e de indeterminabilidade subjetiva, tutelado pelo art. 225 da constituição federal.

A propósito, o art. 7, “e”, do Protocolo de São Salvador (1998), regulamenta, expressamente o dever dos Estados de garantir em suas legislações a segurança e a higiene no trabalho. Dispõe o art. 4º da Convenção 155 da OIT que os Estados devem formular política nacional com a finalidade de reduzir os riscos ambientais no trabalho.

No plano interno, conforme o inciso XXII do art. 7º da CF, a elaboração de normas de preservação do meio ambiente do trabalho, com redução dos riscos, é obrigação do Poder Público, e sua observância é dever dos empregadores e direito dos empregados. Na verdade, o empregador deve cumprir as normas e exigir e fiscalizar seu cumprimento pelos empregados (CLT, art. 157), ao passo que os empregados têm a obrigação de cumprir as instruções do empregador (CLT, art. 158).

Todas as modalidades de assédio moral (vertical, horizontal e institucional) têm por consequência abalar as relações intersubjetivas dos atores laborais (empregador, gerentes, prepostos, trabalhadores, terceirizados, estagiários etc.), na medida em que promovem sentimentos de desconfiança e de apreensão naqueles que, apesar de não diretamente envolvidos na situação, convivem no espaço de trabalho.

Não bastasse a repercussão do assédio moral sobre a vítima e sobre o meio ambiente laboral, sua incidência traz prejuízo inclusive à produção empresarial, isto porque, o afastamento de um empregado, seja por doença ou por demissão implica em redução da força de trabalho.

“De modo geral, verifica-se, a nível do grupo, uma redução na capacidade produtiva e na eficácia; acentuada crítica aos empregadores; elevada taxa de absenteísmo por doenças, tendência do grupo de fazer tempestades em copo d’água, transformando pequenos problemas em gigantescos conflitos; a busca de bodes expiatórios, para mascarar os reais problemas e culpados.” (GUEDES, op. cit., p. 114)

Ressalte-se, por fim, que o afastamento do empregado acometido de doença é um direito subjetivo, e o empregador não teria mesmo como impedi-lo. Todavia, o cerne da questão em debate, é a ausência de planejamento estrutural do próprio empregador que, por ironia, acaba sofrendo os efeitos do assédio moral perpetrado em face de seus subordinados, sendo o único responsável pelo prejuízo econômico alhures mencionado.

### **Duração, Frequência e Regularidade**

As definições do assédio moral vão enfatizar alguns aspectos que diferenciam esta forma de violência de outras. O assédio moral é um processo dinâmico que se desenvolve no tempo e no qual a frequência e a duração assumem papel importante.

Desta forma, eventos isolados ou um só gesto geralmente não são considerados como assédio moral. Todavia, esse critério deve ser observado com certo cuidado.

A duração também tem colocado algumas questões importantes. Por quanto tempo essa violência deve existir para ser considerada como assédio moral? Ou quanto tempo até que se manifestem os efeitos negativos para a saúde das pessoas que foram alvo desta forma de violência?

Outro aspecto importante é a questão da intencionalidade do assédio moral. As definições de assédio moral não incluem a intencionalidade, pois o assediador nem

sempre tem a intenção de assediar, mas, com ou sem intenção, essa violência pode existir e causar dano.

### **Frequência**

Os estudos realizados por Heiz Leymann (1993), destacaram que as pessoas que passaram pelo teste sofriam com as práticas abusivas e hostis de assédio ao menos uma vez na semana. É cabível ressaltar que, se não houver essa frequência semanal, não poderá ser caracterizado o assédio a que nível internacional é reconhecido.

Por se tratar apenas de estatísticas, é de grande valia observar que assim como há em toda regra, neste caso também é passível de análise uma exceção, pois algumas pessoas podem sofrer os atos ou omissões de forma mais frequente e outras menos, o que fez com que chegasse nessa média semanal.

### **Repetição**

A repetição pode ocorrer com o mesmo ato ou omissão e, também, com atos e omissões diferentes. Essas repetições provocam à vítima uma instabilidade emocional muito grande, causando um abalamento psicológico, muitas vezes acompanhamento de doenças ou com uma propensão maior a desenvolvê-las.

A repetição não pode ser vista de forma apartada, pois, pode haver tão somente a repetição de atos e não haver frequência de duração, o que não poderia ser caracterizado assédio. É necessário destacar que um ato só não é assédio, pode ser configurado outro tipo de violência psíquica, como por exemplo, a calúnia.

### **Regularidade**

Outra regra passível de exceção, seria essa da duração, que segundo o estudo realizado por Leymann (1993), a média de duração tem que ser de seis meses. A exceção nesta situação seria para casos onde as consequências da agressão já conseguiriam ser demonstradas em muito menos tempo, como ocorre com uma grande parte das vítimas.

O assédio não cessa de forma espontânea jamais, e sempre necessária uma intervenção de terceiros para interromper. A duração é um aspecto de suma importância para a prevenção, pois segundo Leymann, em todos os casos estudados se houvesse a intervenção de alguma outra pessoa, os fatos dificilmente seriam como assédio.

### **Desequilíbrio de Poder**

O processo do assédio envolve um desequilíbrio de poder percebido entre vítima/autor, desencadeando um ambiente hostil de trabalho. Essa tipologia de violência ocorre devido aos atos negativos repetidos em direção a um ou mais indivíduos. A caracterização do desequilíbrio do poder, está voltado ao não respeito das normas, na qual tem por finalidade a proteção tanto física quanto mental do empregado/trabalhador.

O limite e o controle de poder do empregador, devem passar por um filtro constitucional, principalmente com base no princípio da dignidade da pessoa humana. Detém o empregador o poder de direção da empresa em busca de lucro, só que evidentemente com base nesse poder descrito na CLT não cabe a ele agir abusivamente na vida do empregado e/ou colaborador, a ponto de violar os seus princípios fundamentais descritos no artigo 5º da Constituição Federal (CF) de 1988, dentre os quais se destacam os incisos V e X, sendo invioláveis à intimidade, a vida

privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

A Constituição Federal descreve que o trabalho é um direito social fundamental como se afere da leitura do seu art. 6º, sendo também um fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV). Denota-se de vários dispositivos da Constituição Federal a importância do trabalho na conjuntura social e econômica do país. Entretanto, a sua junção com os direitos trabalhistas, acoplam a finalidade do bem-estar do trabalhador.

Essas normas, asseguram condições dignas no ambiente laborativo, devendo haver um equilíbrio entre a iniciativa privada, o lucro do empresariado e a dignidade humana do trabalhador que fornece a mão de obra ao mercado de trabalho. Dessa maneira, efetivando o limite de poder do empregador. A relação de poder do empregador ao empregado, a doutrina, de um modo geral, subdivide tal poder em 3 dimensões distintas: a) Poder de Organização; b) Poder de Controle; e c) Poder Disciplinar.

### **Poder de organização**

É uma variável do poder diretivo que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, a expedição de comandos que orientam o modo como os serviços devem ser realizados. Esses comandos podem ser positivos ou negativos, gerais ou específicos, diretos ou delegados, verbais ou escritos. Quando reduzidos a termo, os atos patronais podem ser materializados em ordens de serviço, circulares, avisos, portarias, memorandos, instruções ou comunicados.

### **Poder de Controle**

Também denominado poder de fiscalização, permite ao empregador, dentro dos limites da lei, por atuação pessoal, de prepostos ou de aparatos mecânicos/eletrônicos, controlar a execução dos serviços de seus empregados, bem como a maneira como eles foram prestados.” Em outras palavras, significa o direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados.

### **Poder disciplinar**

É o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos seus empregados. Contudo, entre as modalidades punitivas aplicáveis, segundo a legislação pátria, encontra-se a advertência (verbal ou escrita), a suspensão disciplinar e a dissolução contratual por justo motivo.

O Estado garante ao empregador a legitimidade para exercer o seu poder de direção, em especial o poder disciplinar, o qual, por óbvio, deve sempre ser exercido dentro de certos parâmetros limitadores e razoáveis. Ocorre que, sendo tal poder uma delegação do Estado ao empregador, a fim de possibilitar o exercício da atividade econômica, sua atuação poderia, por certas vezes, extrapolar os limites de sua legitimidade, através do exercício arbitrário, abusivo ou ilegal, atingindo diretamente os direitos de personalidade do empregado. Assim, na busca da diminuição da desigualdade existente em tais relações trabalhistas, o Estado, impôs regras basilares que norteiam as condições mínimas de trabalho, salientando, contudo, a importância da prevalência da dignidade moral da pessoa do empregado.

A relação de emprego é marcada por dois polos opostos, o empregador, que organiza, controla e dirige a prestação de serviço, e o empregado, que presta serviço em troca de salário. Assim, em virtude desses direitos fundamentais, na relação de emprego há a necessidade de se estabelecer limites ao poder diretivo do empregador,

uma vez que o empregado é a parte vulnerável desta relação. Essa limitação se dá de maneira externa, através da Constituição, das leis, norma coletiva, contrato, e de maneira interna, por meio da boa-fé objetiva e o exercício regular do direito.

Desse modo, o poder diretivo deve ser executado pelo empregador com equilíbrio, sem abusos “ou exposição do trabalhador a situações vexatórias, para que os direitos fundamentais do trabalhador, nesta condição e como indivíduo, sejam respeitados e não violados, com a promoção da dignidade humana.

O princípio da proporcionalidade, como mandado de ponderação, atua em qualquer relação de poder, como diretriz fixadora de limitações ao exercício desse poder e suas prerrogativas. Nesta direção, são relevantes diferentes segmentos jurídicos, desde que regulem significativas relações de poder entre seus sujeitos atuantes.

O objetivo da punição deve ser pedagógico, de mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder. É claro que o Poder Judiciário poderá controlar a pena aplicada pelo empregador, como ocorreria se o empregado não tivesse cometido a falta ou a falta fosse inexistente. O mesmo pode-se dizer se o poder disciplinar for exercido ilicitamente ou arbitrariamente pelo empregador.

Um dos limites que o poder diretivo enfrenta, é de ordem pública, qual sejam os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, de modo que, toda e qualquer atitude do empregador, ainda que no sentido de fiscalizar a atividade do trabalhador, não pode exceder os limites do razoável. No que respeita aos direitos fundamentais, vale ressaltar que a dignidade humana, consagrada na Constituição Federal de 1988, é o pilar de sustentação do ordenamento jurídico brasileiro. Desse modo, a eficácia dos direitos fundamentais nestas relações deve estar diretamente ligada à proteção da liberdade e da dignidade do trabalhador, existindo a obrigação de respeito a tais direitos.

O reconhecimento dos direitos de personalidade na relação de emprego tem, como consequência, a limitação ao exercício do poder de direção do empregador e a limitação ao princípio da autonomia de vontade, devendo organizar o trabalho e destinar ordens de serviço que atentem à devida consideração à dignidade do trabalhador, e, conseqüentemente aos seus direitos de personalidade.

Outra forma de limitação do referido poder, amplamente aceita pela doutrina, refere-se à função social da empresa. A função da empresa se torna completa quando fornece condições para seus empregados se sustentarem, além de proporcionar uma maior qualidade de vida, visando, inclusive, o lado mental e psicológico do trabalhador, além de não descuidar da sua função social, que é a de auxiliar na inserção de seus subordinados na sociedade em que vive.

Assim, como a vida em sociedade exige a imposição de alguns limites e restrições para a convivência dos seres humanos, na relação de trabalho não será diferente.

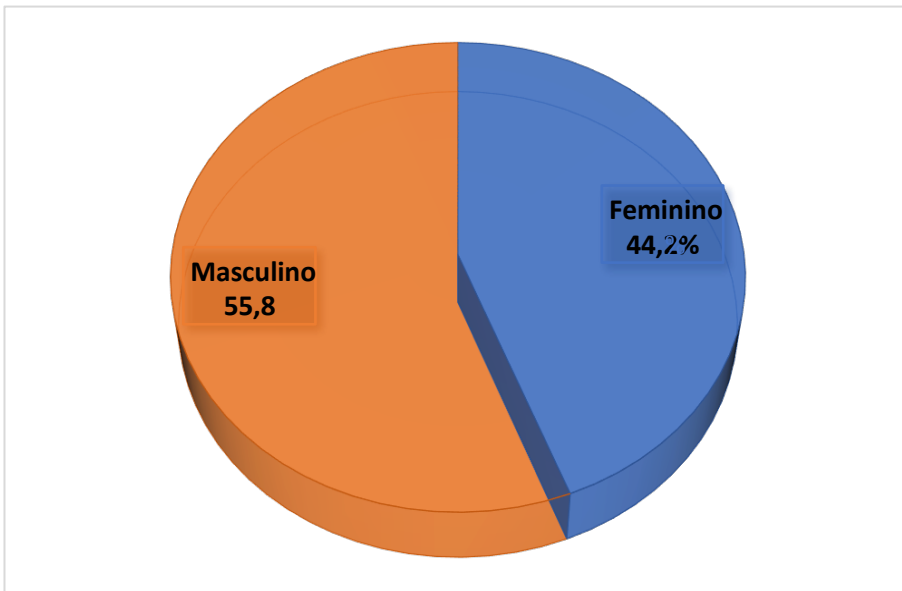
Contudo, nem sempre o Estado é capaz de organizar e fiscalizar todas as relações sociais, por isso, ele concede ao particular a prerrogativa de criar algumas regras que discipline determinada atividade.

Pode-se claramente perceber que o poder diretivo não pode ser exercitado de forma aleatória ou totalmente desmedida. Isso porque esse poder não é ilimitado. E nem poderia ser de modo contrário, em virtude da necessidade de serem resguardados os direitos fundamentais de todo e qualquer empregado, em especial a sua dignidade. Assim, a mera subordinação do empregado, decorrente da relação de



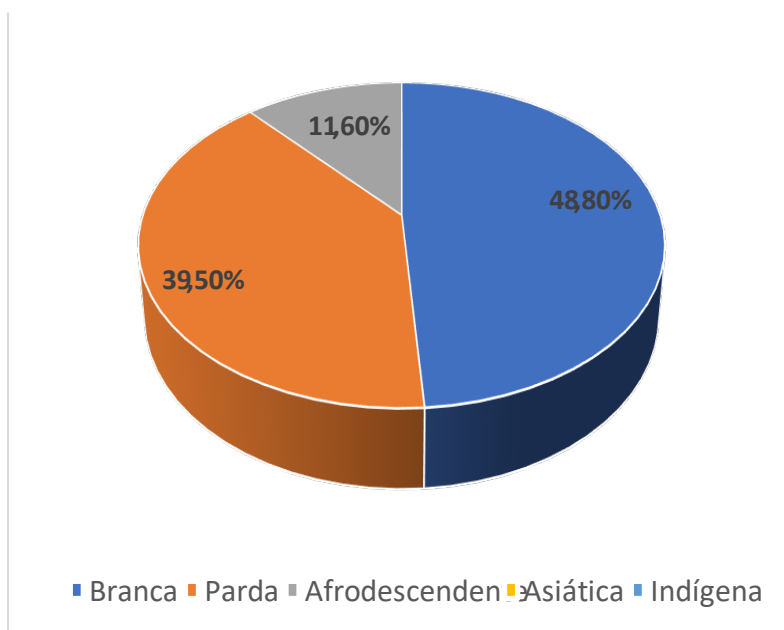
emprego, por si só, não pode servir de substrato para eventuais excessos do poder de direção, em verdadeira afronta aos direitos fundamentais do empregado, como ocorre nos casos de assédio moral.

**Dados do assédio moral no trabalho no âmbito do poder Judiciário Federal no Estado do Tocantins**



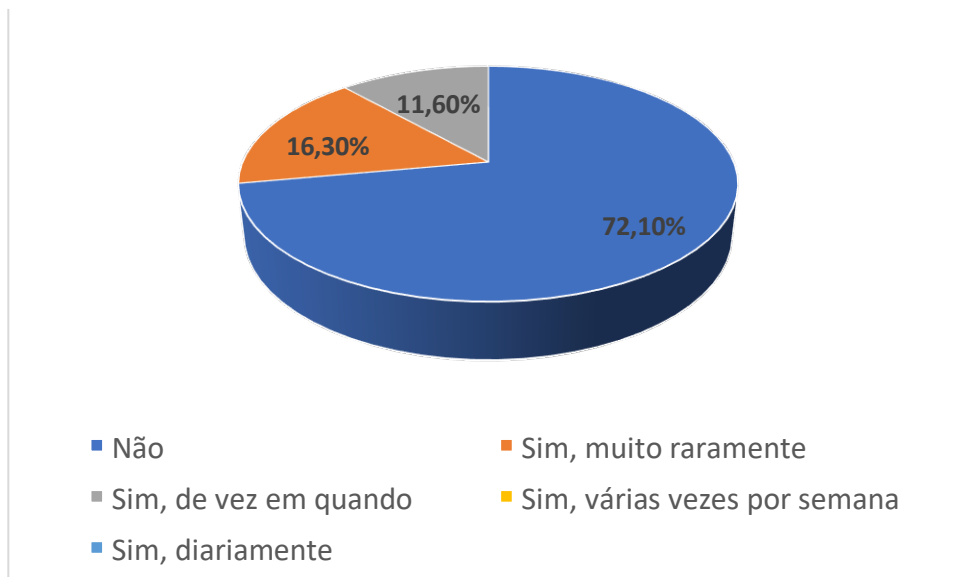
**Figura 1- Número de participantes por gênero**

Segundo os dados aplicados a 43 servidores da Justiça Federal, são 55,8% do sexo masculino e 44,2% do sexo feminino (Fig. 1)



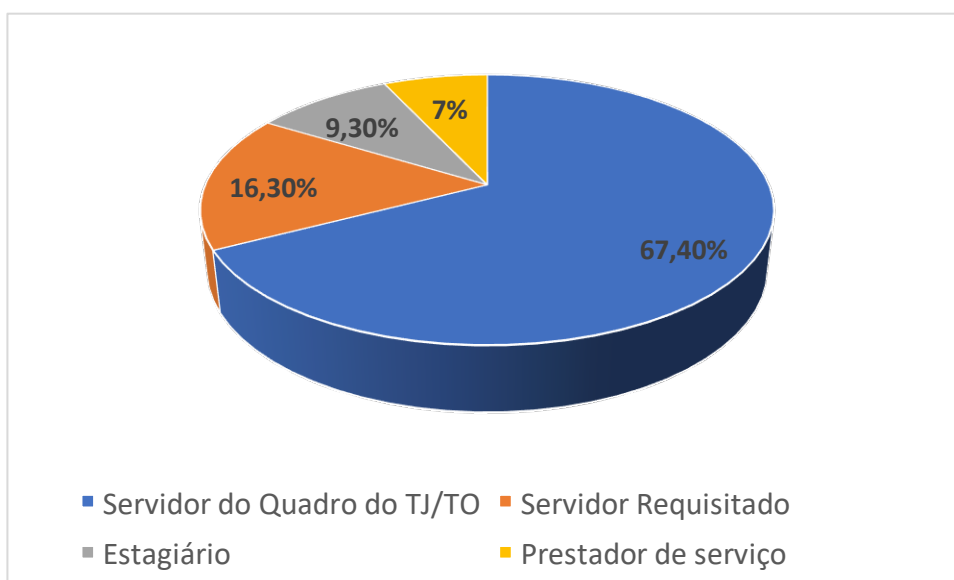
**Figura 2 - Etnia dos participantes da pesquisa**

Conforme a figura, 48,8% dos entrevistados se declararam brancos, seguido de 39,5% pardos, e 11,6% afrodescendente (Fig. 2).



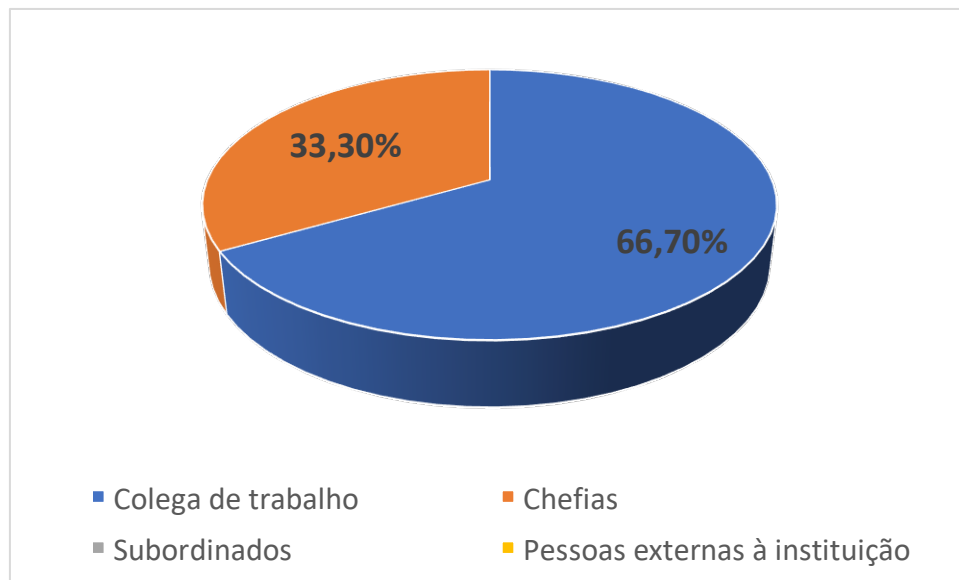
**Figura 3** - Pessoas que já foram vítimas de assédio moral.

Conforme observado na figura 3, fica evidente que a grande maioria dos entrevistados nunca sofreram assédio moral no ambiente de trabalho. No entanto, vale destacar que 16,3% e 11,6% já sofreram algum tipo de assédio moral no âmbito do poder judiciário.



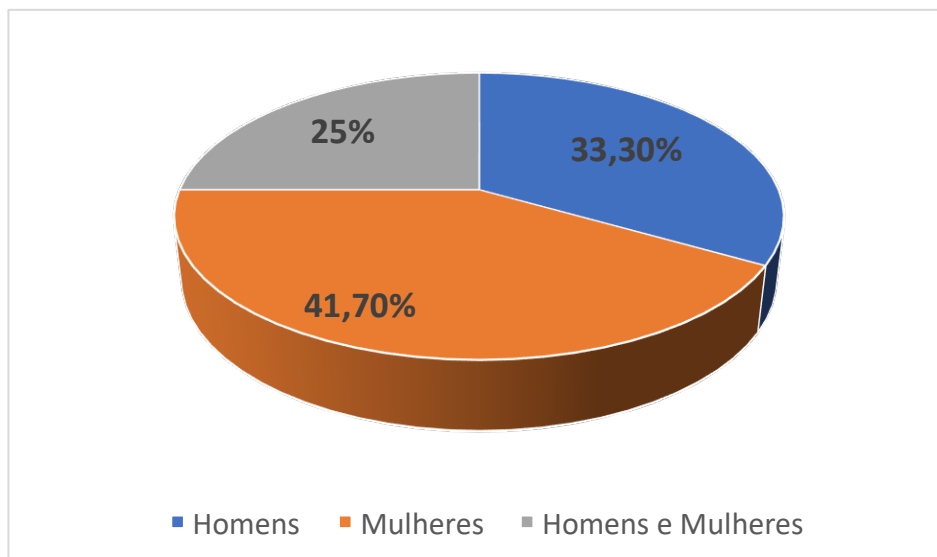
**Figura 4**- Vínculo das pessoas em relação à instituição

Conforme os dados apresentados, 67,4% são servidores do quadro da Justiça Federal do Tocantins, 16,3% são servidores requisitado, 9,3% são estagiários e 7% são prestadores de serviços.



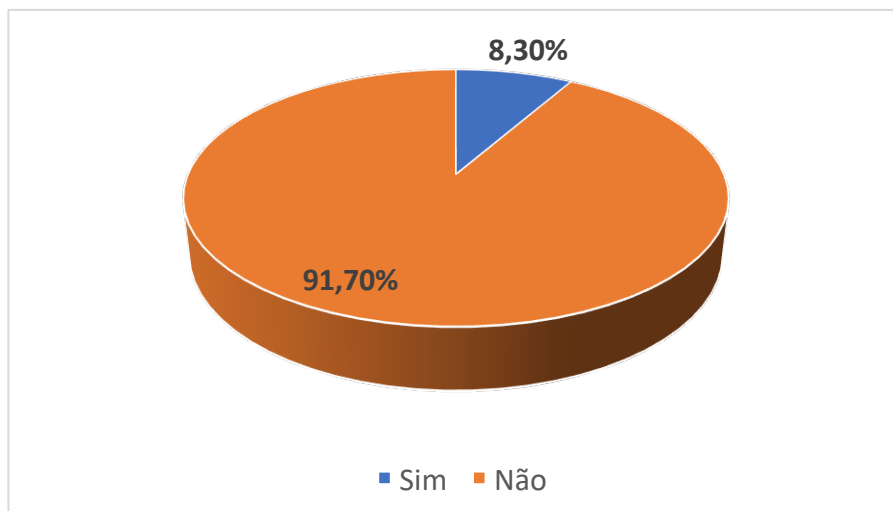
**Figura 5 - Funcionários que praticaram o assédio moral**

De acordo com 66,7 dos entrevistados que responderam à pergunta e que foram vítimas de assédio, as práticas foram ocasionadas pelas pessoas com cargo de chefia e 33,3% afirmaram que sofreram violência dos próprios colegas.



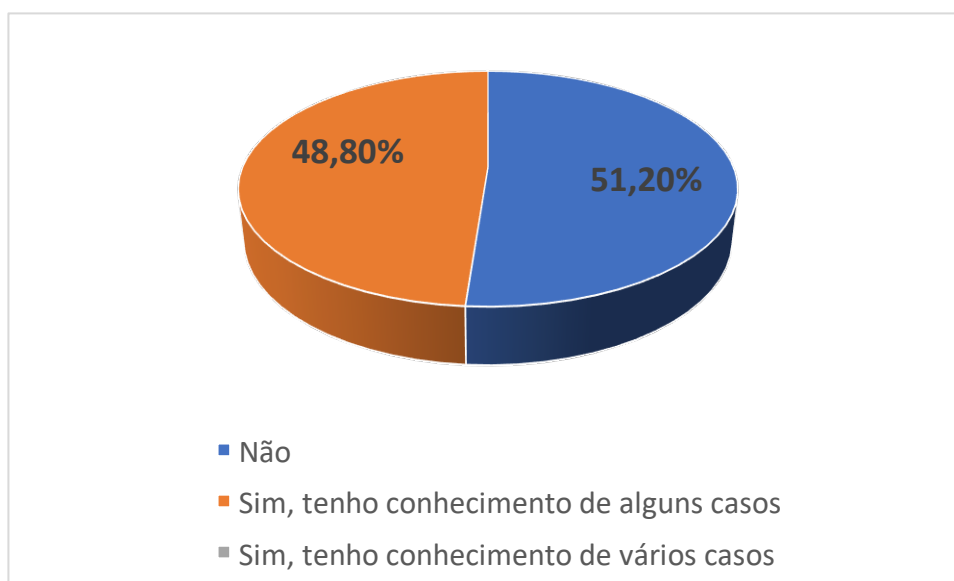
**Figura 6 - Comportamentos negativos proporcionados por sexo.**

De acordo com a figura apresentada e os dados colhidos dos entrevistados, 33,3% dos assediadores foram homens, 41,7% foram mulheres e 25% foram ocasionados por ambos os sexos.



**Figura 7** - Dados de quem já apresentou queixa após o assédio.

De acordo com a figura 8, 91,7% das pessoas entrevistadas, a grande maioria nunca fez qualquer tipo de queixa sobre o assédio moral sofrido em âmbito do trabalho. Assim, fica evidente com a pesquisa realizada que embora o assédio seja um tema bastante discutido, ainda as pessoas se sentem acudadas em fazer qualquer denúncia sobre a violência sofrida.



**Figura 8** - Dados de quem já evidenciou comportamentos de Assédio Moral.

De acordo com a pesquisa, 48,8% já presenciaram a prática de assédio de determinados funcionários/servidores e 51,2 responderam que não presenciaram tal violência.

## **Consequência do assédio moral**

Quando falamos em assédio moral no trabalho, falamos também de consequências e sintomas que normalmente não são associados a esses eventos de forma rápida e eficaz. Ainda, a cultura das empresas tende a menosprezar o sofrimento psicológico de seus funcionários, que raramente são acolhidos pelos programas internos voltados à saúde e bem-estar do trabalhador, o que agrava cada vez mais suas condições emocionais e queda na produtividade.

## **Consequências psicológicas, sociais e jurídicos no nível Individual**

Existem duas correntes que discutem o enquadramento do dano como elemento constitutivo do assédio moral. A primeira corrente entende que é necessária a ocorrência do dano à integridade moral para a configuração do assédio. A segunda, por outro lado, entende que para a conformação do assédio moral basta que exista uma violência psíquica que atente contra a dignidade do trabalhador.

Segundo Rodolfo Pamplona Filho (2020, p 71):

Acredita na segunda corrente doutrinária, tendo em vista que a agressão moral é decorrente do processo de assédio resta configurada pela conduta continuada e violadora da dignidade do trabalhador, e não por eventual dano psíquico dele decorrente.

Faz-se imprescindível destacar que a lesão à dignidade e à saúde do trabalhador, por si só, já enseja a necessidade de reparação pelos prejuízos morais sofridos. Deste modo, o assédio moral viola gravemente a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores, não necessitando, para sua configuração, da prova do dano físico-psíquico, mas tão somente da abusividade e intencionalidade das ações ou omissões perpetradas, desde que exista a repetição e o prolongamento dessas condutas em determinado lapso temporal.

## **Consequências psicológicas, sociais e jurídicos no nível Organizacional**

O assédio moral organizacional causa danos irreparáveis na vida do ser humano, tanto físicas quanto mentais. Devido à degradação do ambiente de trabalho e da própria dignidade os indivíduos que sofrem o assédio começam a desenvolver quadro grave de depressão que se manifestam fisicamente em seus corpos. Com o tempo se sentem completamente desmotivados, até mesmo para buscarem um novo emprego, sentem angústia e aflição ao terem que levantar para trabalhar, perdem o rendimento e chegam a sentir dores físicas, como cefaleias.

Segundo a doutrinadora Alkimin, “Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade, levando à degradação do ambiente de trabalho e desqualificando a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial. Isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante.”

## **Consequências psicológicas, sociais e jurídicos no nível Social**

As consequências decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho não refletem apenas nas vítimas desse processo de violência. Os danos na sociedade têm sido graves a ponto de o terror psicológico ter se transformado numa doença social.



## Prevenção e Intervenção em Relação ao assédio Moral

Há poderosos instrumentos para a prevenção do assédio moral, conscientizar e fomentar bons valores e princípios e estabelecer programas e políticas tendentes a consolidar parâmetros éticos no ambiente de trabalho. E apesar da vitória do movimento sindical quanto à inserção dos códigos de ética das empresas, do tema Assédio Moral, cumpre observar que somente isso não basta!

É necessário que as empresas reconheçam as causas da violência moral no ambiente de trabalho fundamentalmente aquelas relacionados aos novos modelos de gestão (organização de trabalho), sem esquecer que é dever dos empregadores garantir condições de trabalho adequadas e que não coloquem em risco a saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras.

## 4. Conclusão

Sendo este um trabalho de pesquisa, foram feitas coletas de dados onde verificou-se que apesar de a maioria dos entrevistados terem relatado de não sofreram assédio moral no trabalho, dos entrevistados que relataram assédio há uma porcentagem relativamente significativa de pessoas que disseram não denunciar os assédios sofridos e observou-se também que a maior parte queixante é de mulheres.

Para prevenir o assédio moral, em primeiro lugar deve-se garantir que os assediados tenham a quem e/ou a onde encaminhar seus casos. E principalmente, a organização precisa construir e implementar políticas de assédio moral e um sistema seguro de ouvidoria.

Contudo, as políticas e procedimentos não são garantia contra o assédio moral e comportamentos agressivos por si. A política deve descrever a cultura da organização e abordar os valores mais importantes dessa cultura desejável (por exemplo: respeito, boa vontade, tolerância, ética), e deve deixar claro que esses comportamentos não serão aceitos e colocados por debaixo dos panos, mais que terão o devido tratamento recriminatório em casos com tal nível de conduta.

## Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Assédio moral organizacional**. Jus: out. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22919/assedio-moralorganizacional>. Acesso em: 29 out. 2020.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. **Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura**. Scielo: 23 jul. 2018. DOI: 2317-6369. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S030376572018000100402&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S030376572018000100402&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 27 out. 2020

ANTUNES, José. **Assédio moral no trabalho: revendo a evidência**. Scielo Portugal: dez. 2017. DOI: 1645-0086. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S164500862017000300004](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164500862017000300004). Acesso em: 27 out. 2020

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. Tese (mestrado) – Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Direito. Caxias do Sul, 2008. Disponível em:

<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso em 25 out. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo, Ltr. 2010.

BAU, Lia Nara. Assédio: **Conheça os tipos e saiba como agir diante deles**. Dicas de Mulher. Disponível em: <https://www.dicasdemulher.com.br/assedio/>. Acesso em: 02 out. 2020.

BOTELHO, Silvane Prisco Corrêa. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Âmbito Jurídico: jun. 2017. Revista 161. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/assedio-moral-no-ambientedetrabalho/>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 out. 1988. 55.ed. São Paulo: Edições Câmara, 2020. 187p.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Brasília: Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 01 nov. 2020.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília: Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 01 nov. 2020.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Brasília: Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7347orig.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm). . Acesso em: 01 nov. 2020.

CALVO, Adriana. **Assédio moral institucional**. Enciclopédia Jurídica da PUCSP: jul. 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/352/edicao1/assedio-moralinstitucional>. Acesso em: 02 nov. 2020.

Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2016. CDD: 341.27. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 01 nov. 2020.

Costa Machado, Anna Cândida. **Constituição Federal Interpretada**. Barueri [SP]: Manole, 2020, 11ª Edição, p. 14. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520464373/recent>. Acesso em: 19 nov.2020.

CRISTINA, Franciele. **Os impactos do assédio moral para as organizações e suas ferramentas de controle**. RHPortal: Set. 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-impactos-do-assedio-moral-paraasorganizaes-e-suas-ferramentas-de-controle/>. Acesso em: 01 de nov. 2020.

FACURE, Estevan. **Tipos de assédio moral no trabalho**. Jus Brasil: 2015. Disponível em: <https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tiposdeassediomoral-no-trabalho>. Acesso em: 01 nov. 2020.

FILHO, Mario Cesar Felippi; FELIPPI, Fabiúla Thayse Enke. **Poder diretivo versus assédio moral**. Jus, jan. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26572/poderdiretivo-versus-assedio-moral>. Acesso em: 27 nov. 2020.

FILHO, Rodolfo Pamplona; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.192, p.71. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/cfi/6/20!/4/2/268/2@0:0>. Acesso em: 19 nov. 2020.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; JUNIOR, Marcos Júlio Olivé Malhadas. **Assédio Moral, Uma Visão Multidisciplinar**. São Paulo: Atlas, 2015, p.129,130.131,132,133. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/cfi/0!/4/4@0.00:14.3>. Acesso em: 20 nov. 2020.

FONSECA, Dielly Débora Farias. **Assédio moral e assédio sexual: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder**. Tese (mestrado) – Universidade Federal do Pará, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Programa de PósGraduação de Mestrado Profissional em Gestão Pública. Belém, 2017. Disponível em: [http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/10303/1/Dissertacao\\_AssedioMoralAssedio.pdf](http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/10303/1/Dissertacao_AssedioMoralAssedio.pdf). Acesso em: 25 out. 2020.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral no trabalho** / Maria Ester de Freitas, José Roberto Heloani, Margarida Barreto. -- São Paulo: Cengage Learning, 2008. -- (Coleção debates em administração / coordenadores Isabella F. Gouveia de Vasconcelos, Flávio Carvalho. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/cfi/2!/4/4@0.00:29.5>. Acesso em: 19 nov. 2020.

FREITAS, Maria Ester de. ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. FGV. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, Abr/Jun de 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em: 30 out. 2020.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: <https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-deiniciacaocientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/954/Arquivo%2026.pdf> - ISSN 2236-5044. Acesso em 28 out. 2020.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2a ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral- a violência perversa no cotidiano**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.

HUBERT, A. B. **To prevent and overcome undesirable interaction: a systematic approach model**. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (Eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis, 2003. Cap. 17, p. 299-311.

JUNIOR, Valdir Machado Valadão; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. **Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades**. Scielo: Jan/Mar/2015. Disponível em [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512015000100003&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512015000100003&script=sci_arttext). Acesso em: 24 out. 2020

LEYMANN, h. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and victim**, vol. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

LEYMANN, h. The content and development of mobbing at work. **European journal of Work and organizational psychology**, vol. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

LOYOLA, Fernanda Beatriz Kula; CAMPOS, Erika Paula de. **O assédio moral organizacional**. Curitiba, 2012. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/536/418>. Acesso em: 28 nov. 2020.

NUNES, Tiago Soares. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho**. 2016. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168911>. Acesso em: 25 out. 2020.

OIT, **Organização Internacional do Trabalho**. Ratificada pelo Brasil em 1948, Preâmbulo. Disponível em: Acesso em 15 abr.2014

PINOTTI, Tayla. **Assédio: de quais formas ele acontece?** MSN Microsoft News: **09 ago. 2019**. Disponível em: <https://www.msn.com/pt-br/estilo-devida/cabelo/ass%C3%A9dio-de-quais-formas-ele-acontece/ar-AAuyjmP>. Acesso em: 01 nov. 2020.

Pitadas de Direito. **Você sabe o que é assédio moral organizacional?** Pitadas de Direito: nov. 2019. Disponível em: <https://www.pitadasdedireito.com/singlepost/2019/11/18/voc%C3%AA-sabe-o-que%C3%A9-ass%C3%A9dio-moralorganizacional>. Acesso em: 30 out. 2020.

SEMINÁRIO: COMPREENDENDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. 2010, São Paulo. **Anais** [...]. Coordenação técnica: Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. São Paulo: Fundacentro, 2013. Disponível em:

<http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/03/SeminarioCombate-AMTFundacentro-2013.pdf>. Acesso em: 30 out. 2020.

SILVA, André Ricardo Fonseca da. **Consequências jurídico-sociais do assédio moral no ambiente de trabalho**. Jus: junho de 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29416/consequencias-juridico-sociais-do-ass>. Acesso em: 31 out. 2020.

(SILVA, 2005, p. 08). **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**.

SOARES, Ângelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. **Assédio moral no trabalho**. Scielo: dez. 2012. DOI: 0303-7657. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572012000200002&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572012000200002&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 30 out. 2020.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Monografia – Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora. Orientação: Judilma Aline Oliveira Silva. Juiz de Fora, 2004. Disponível em: [http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/assediomoral/assedio\\_moral\\_trabalho.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/assediomoral/assedio_moral_trabalho.pdf). Acesso em: 27 out. 2020.

TROIANI, Leonice. **O assédio moral no ambiente organizacional**. Âmbito Jurídico: set. 2017. Revista 164. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-164/o-assedio-moral-noambienteorganizacional/>. Acesso em: 28 out. 2020.