

EM BUSCA DE INSTRUMENTOS DE SENSIBILIZAÇÃO: O COMBATE AO ASSÉDIO MORAL A PARTIR DE UM EMERGENTE DIÁLOGO ENTRE O DIREITO E A PSICOLOGIA

SEEKING SENSITIVITY: FIGHT AGAINST HARASSMENT THROUGH AN IMPORTANT DIALOGUE BETWEEN LAW AND PSYCHOLOGY

Hugo Rios Bretas¹

Daphne Delgado Nardi Assis²

Juliana Oliveira Braga³

RESUMO

O trabalho apresenta breve histórico de como se desenvolveram os estudos sobre o assédio moral mundialmente. Aponta, sucintamente, definições sobre esse tema, nos âmbitos geral e jurídico. Demonstra o quão é prejudicial àqueles que sofrem episódios de assédio moral, visto que se pode demorar anos para a devida reparação psicológica do indivíduo e, em outras situações, a ressocialização não acontece. Utilizamos a dialética, a partir de confrontações bibliográficas, busca jurisprudencial inicial, de modo a perseguir o nível de sensibilidade prático do Poder Judiciário em relação à temática central, bem como pesquisa de normativos legais já existentes que visam dar o devido tratamento ao assédio moral, principalmente no âmbito do Direito do Trabalho, trazendo as novas modalidades de assédio moral: cyberbullying e stalking. Indica o pioneirismo legislativo estadual, bem como o municipal no Brasil. Expõe a possível inclusão do assédio moral, sob a ótica do Direito Penal, que irá criminalizar tal conduta. Cita os Princípios Constitucionais e, também o Princípio do Direito do Trabalho que são demasiadamente desrespeitados, ao se impor a outrem, qualquer ato de assédio moral. Aborda o tema do assédio moral sob a ótica do direito, do direito do trabalho com um toque da psicologia ao seu final,

¹ Pós-Doutorando, Doutor e Mestre em Direito Privado, Pós-graduado em Direito Civil e Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Coordenador do Grupo de Pesquisa GEPAM, Coordenador das pós-graduações em Direito Público, Direito de Família e das Sucessões, Representante docente da pós-graduação na Comissão Própria de Avaliação (CPA), Membro do NDE (Núcleo Docente Estruturante) e Professor Adjunto I da Escola de Direito, EAD, Extensão e Conteudista do Centro Universitário Newton Paiva; Coordenador da Pós-graduação em Direito Público, Constitucional e Ambiental, membro do colegiado e Professor Titular da pós-graduação e graduação da UNIFUNCESI. Professor das Pós-graduações do SENAC, UNIPAC, UCA-DF e MILTON CAMPOS. Parecerista das Revistas da Faculdade Mineira de Direito, UNIFOR, Pensar e RBEC.

² Graduada em Direito pelo Centro Universitário Newton Paiva. MBA em Consultoria e Licenciamento Ambiental pelo Centro Universitário UNA. Graduada em Ciências Biológicas pelo Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix

³ Mestre em Administração pela Faculdade de Pedro Leopoldo, Pós-Graduada em Administração de Recursos Humanos pela Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG e graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Atualmente é professora do Centro Universitário Newton Paiva.

trazendo uma reflexão a respeito da mudança de comportamento individual como antecedente à mudança coletiva.

Palavras-chave: Assédio moral, Direito, Direito do Trabalho, Psicologia.

ABSTRACT

The work developed a history of how studies on moral harassment in the world were developed. It points out, succinctly, definitions on this theme, in the general and legal scopes. It demonstrates how bad harassment is against those who suffer episodes of moral harassment, as it can take years for the individual to be properly psychologically repaired and, in other situations, resocialization does not happen. We used the conversation, based on bibliographic comparisons, initial jurisprudential research, in order to pursue the practical sensitivity level of the Judiciary in relation to the central theme, as well as research of existing legal regulations that aim to give due treatment to moral harassment, mainly in Labor Law, bringing the new forms of moral harassment: cyberbullying and stalking. Indicates the state legislative pioneering, as well as the municipal one in Brazil. It exposes the possible inclusion of moral harassment, from the perspective of Criminal Law, which will criminalize such conduct. It cites the Constitutional Principles and also the Principle of Labor Law that are too disrespected, when imposing any act of moral harassment on others. It addresses the theme of moral harassment from the perspective of law, of labor law with a touch of psychology at the end, bringing a reflection on the change of individual behavior as an antecedent to collective change.

Keywords: Moral harassment, Law, Labor Law, Psychology.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é tema bastante discutido nas mais variadas áreas de nossa sociedade, tratado sob óticas diferentes quando analisado pelo direito e psicologia, por exemplo, mas o consenso é geral, sendo considerado prática inaceitável.

No âmbito do direito, existem normativos que demonstram o cuidado, a preocupação do legislador com a integridade moral dos indivíduos, bem como outros que apontam para a ilicitude da prática do assédio moral. Temos, em nossa carta magna, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o Princípio da Dignidade Humana, no qual se baseia todo o nosso ordenamento,

premissa máxima de respeito ao próximo, em todas as suas vertentes: social, moral, física, psíquica.

O indivíduo que sofre o assédio moral pode demorar dias, meses e até mesmo anos para conseguir se readaptar à sociedade que lhe infligiu esta vivência extremamente desagradável. Há ainda, aqueles que não conseguem se ressocializar, tendo em vista que cada indivíduo é único e não há regra que determine como devemos nos sentir em relação a situações intoleráveis que nos acontecem.

O presente trabalho aborda o tema do assédio moral sob a ótica do direito, do direito do trabalho com um toque da psicologia ao seu final, trazendo uma reflexão a respeito da mudança de comportamento individual como antecedente à mudança coletiva.

2 CONCEITO

O termo assédio é considerado pelo dicionário Michaelis Online como sendo insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões.

A verbo assediar, pelo referido dicionário significa: perseguir de maneira insistente, insistir de modo ofensivo.

Nota-se que, tanto o substantivo, quanto o verbo abordam o tema do mesmo modo, caracterizando-o como insistência reiterada.

O assédio moral é espécie da qual o dano moral é gênero e por este pode-se entender como o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima sendo sua atuação na esfera dos direitos da personalidade (Venosa, 2008).

Para Marie-France Hirigoyen (2002):

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Aduz Nascimento (2004):

Assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

De acordo com Paulo Peli (2006):

Responsabilidade corporativa que se caracteriza pela atitude insistente e pela ação reiterada, por período prolongado, com ataques repetidos, que submetem a vítima a situações de humilhação, de rejeição, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras com o objetivo de desestabilizá-la emocional e psiquicamente, quase sempre com severos reflexos na saúde física e mental.

Ainda de acordo com Pamplona Filho (2006):

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Verifica-se que há total conexão entre os conceitos trazidos. Todos abordam o assédio moral como sendo atitude abusiva que atenta contra o psicológico de determinada pessoa, de forma reiterada com intuito de exclusão. Partindo-se desse pressuposto, é algo não aceitável em uma sociedade democrática que tem como princípio maior de sua Carta Magna, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, também denominada Constituição Cidadã, a dignidade da pessoa humana, de acordo com seu art. 1º, III.

3 A EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

3.1 HISTÓRICO

De acordo com Lima (2009):

Há relatos de que a primeira abordagem ao fenômeno do assédio moral surgiu, em 1976, nos Estados Unidos, numa obra intitulada de *"The harassed worker"*, que traduzido para a língua portuguesa, recebeu o título "O trabalhador assediado", da psiquiatra norte-americana Carroll Brodsky. Essa obra, muito embora precursora, não teve repercussão já que a cultura norte-americana prima pela individualidade e não mede esforços para atingir metas.

O primeiro trabalho com grande repercussão nos estudos sobre o fenômeno do assédio moral foi o realizado por Heinz Leymann na década de 80, psicólogo alemão que buscou, por meio de sua pesquisa, conscientizar trabalhadores, sindicalistas, administradores, enfim, as Organizações quanto à existência de um fenômeno que conceituou como *"MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace"*.

Em 1992, a jornalista Andrea Adams publicou um livro delineando o *bullying*, bem como apresentou medidas de prevenção e repressão do fenômeno. A jornalista, que também foi vítima de *bullying*, foi responsável pela condução de dois programas, quais sejam, “Um abuso de Poder” e “De quem é a culpa?”. Por fim, criou uma ONG que recebe seu nome.

Na França, o psiquiatra, psicanalista e professor Christophe Dejours lança, em 1998, o livro *Souffrance em France: la banalisation de l'injustice sociale*, ampliando análises anteriores sobre o mundo do trabalho e os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores. Ele entende que existe uma guerra econômica operada mediante a elevação crescente da competitividade. A esse processo Dejours dá o nome de “banalização do mal”, definido como resignação da sociedade na sua incapacidade de se indignar com o que causa sofrimento.

Publicado no mesmo ano e, também na França com ainda mais repercussão do que a doutrina dejouriana tem-se a obra denominada “*Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*” (Assédio Moral: a violência moral do cotidiano), de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar.

No Brasil, o assédio moral passou a ser conhecido com a dissertação de mestrado da médica do trabalho Margarida Barreto em 2000, PUC-SP, denominada “Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações”.

Nessa mesma época, Marie-France Hirigoyen, publicou a obra “*Malaise dans le travail: démêler le vrai Du faux*” que em português recebeu o título de Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.

Em 30 de abril de 2002, na cidade de São Paulo, foi realizado o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, fruto dos contatos entre as duas pesquisadoras. (Souza Júnior, 2004)

Notamos que, os estudos bem como as pesquisas sobre o tema são extremamente recentes. Podemos atribuir a isso, o fato de que até há pouco, todas as condutas hoje vistas como assédio moral eram encaradas como absolutamente normais. Percebemos que, a mudança na sociedade, dos valores e costumes foram fundamentais para que houvesse o reconhecimento do assédio, tal como o percebemos hoje, em seus mais variados níveis.

3.2 ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONALIZADO

A cultura organizacional também parece ser importante fator para a prevalência do assédio moral no trabalho. Entrevistas realizadas com vítimas revelaram que o fenômeno parece prevalecer em empresas nas quais a cultura organizacional permite ou até valoriza esse tipo de comportamento (Einarsen *et al.*, 1994)

Temos ainda que:

O assédio moral somente subsiste se os assediadores tiverem a aprovação, o suporte, ou pelo menos a permissão implícita de seus superiores para agirem dessa maneira. Em algumas organizações o assédio moral pode estar institucionalizado como parte da liderança e das práticas gerenciais e pode, inclusive, ser encarado como eficiente método para cumprimento das tarefas (Hoel; Salin, 2003).

Verifica-se que, em que pese ser um tema em voga atualmente, o assédio moral se faz bastante presente nas organizações. Em algumas, sutilmente, noutras a prática ainda é incentivada.

4 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Leymann (2008) elaborou um questionário com 45 perguntas capaz de identificar algumas condutas que configuram a prática do assédio moral. Este instrumento de pesquisa foi chamado pelo psicólogo alemão de LIPT – “*Leymann Inventory of Psychological Terrorisation*”, que no português traduz-se: Índice Leymann de Terrorização Psicológica.

Conforme, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, temos:

É verdade que o assédio moral é um fenômeno subjetivo por natureza, mas isso não lhe retira os aspectos objetivos. Aferir o assédio moral tendo-se em mente somente os danos causados, isto é, as consequências geradas no trabalhador que dele foi vítima, seria demasiado injusto, visto que nem todas as pessoas reagem da mesma forma diante das situações hostis, humilhantes e degradantes. Por um lado, existem pessoas que, depois de certo tempo de luta, acabam sucumbindo física e psicologicamente às agressões, o que desencadeia o desenvolvimento de diversos tipos de doenças. Por outro lado existem pessoas mais resistentes sem sofrer de qualquer doença física ou psicológica, mas que nem por isso deixam de ser afetadas por ele. Assim, julgar a questão somente pela ótica dos danos físicos e psicológicos gerados significaria condenar aqueles que são psicologicamente mais fortes a serem submissos às condições degradantes de trabalho só porque não adoecem diante do tratamento hostil que lhes é direcionado.

Há muitas nuances quando o tema é assédio moral, visto que sob determinado tratamento, seres humanos reagem de maneiras distintas. Podemos ter pessoas que fiquem extremamente sensibilizadas, outras que ignoram e outras ainda que fingem não se importar, mas que ficarão “engasgadas” com determinada fala, determinado comportamento e nas três hipóteses podemos ter configurado o assédio moral, independentemente da reação da pessoa alvo.

Aduz Martiningo Filho *et.al*, (2008)

O processo de assédio moral no trabalho traz sérios prejuízos para o indivíduo, para a organização e para a sociedade. Os indivíduos acometidos pelo assédio moral, ao se sentirem ameaçados, deixam de levar uma vida normal e veem prejudicado todo o contexto de sua vida pessoal. Há casos em que eles se sentem esmagados e perdem inteiramente a disposição e a paixão pela vida. A destruição da identidade do indivíduo nos processos de assédio moral no trabalho se dá rapidamente. Entretanto, a recuperação da autoestima e a consequente recuperação desse indivíduo para o convívio na sociedade e no ambiente de trabalho pode levar anos.

É indispensável, portanto, que se avalie, caso a caso os efeitos decorrentes de episódios de assédio moral para que se dê o devido tratamento jurídico, quando quem sofreu o assédio buscar o judiciário, quanto psicológico. Este, de fundamental importância para recuperação da autoestima e readaptação ao convívio em sociedade.

Há ainda série de outros efeitos que podem ser sentidos pelas vítimas de assédio moral, afinal, sendo as pessoas diferentes, os reflexos das ações sofridas, tendem a ser diferentes.

5 ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO JURÍDICO

5.1 CONCEITO JURÍDICO

Conforme Muçouçah (2009) *apud* Christophe Radé (2006):

Confirma o assédio moral como comportamento hostil e violência moral, travado reiteradamente, contra a dignidade do empregado. Nesse sentido, aliás, foi a Lei de 17 de janeiro de 2002 que tipificou o assédio moral como *“agissements repetés [...] qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel”*. [...] Em referência à “saúde mental” a que faz referência o conceito positivo de assédio moral, que o Código do Trabalho francês obriga o empregador a tomar todas as medidas necessárias à prevenção contra o assédio moral.

Trata-se de um conceito bastante amplo, genérico, vez que é impossível prever todas as formas de conduta concreta que podem caracterizar-se como assédio moral, cabendo aos Tribunais reconhecer ou não, caso a caso, a presença ou não desse elemento (Muçouçah 2009).

O conceito acima exposto pelo legislador francês, tem forte conexão com os conceitos descritos no início deste artigo: assédio moral se configura prática reiterada que atenta contra direitos e contra a dignidade da pessoa humana, independentemente se o dano é físico ou psíquico.

Conforme Muçouçah (2009) *apud* Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005),

as ações habituais que caracterizam o assédio moral possuem o desiderato de fragilizar, minar, desestabilizar a vítima perante o ambiente de trabalho, a fim de tornar-lhe impossível a manutenção do contrato com o empregador.

Percebemos que o conceito jurídico se assemelha muito ao conceito “geral” de assédio moral. Em ambos, há nítida menção à fragilização da vítima perante um grupo de pessoas, trabalho, etc. O intuito é sempre diminuir o indivíduo enquanto ser humano.

5.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO ATINGIDOS

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 introduziu uma concepção contemporânea de direitos humanos, caracterizada pela universalidade, indivisibilidade e interdependência desses direitos, os quais figuram como fonte de inspiração dos direitos fundamentais positivados constitucionalmente (Soares, 2012).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos consagrou três objetivos: a certeza a segurança e a possibilidade dos direitos, de acordo com Dallari (2006):

[...] certeza dos direitos, exigindo que haja uma fixação prévia e clara dos direitos e deveres, para que os indivíduos possam gozar dos direitos ou sofrer imposições: a segurança dos direitos impondo uma série de normas tendentes a garantir que, em qualquer circunstância, os direitos fundamentais serão respeitados; a possibilidade dos direitos, exigindo que se procure assegurar a todos os indivíduos os meios necessários à fruição dos direitos, não se permanecendo no formalismo cínico e mentiroso da afirmação de igualdade de direitos, onde grande parte do povo vive em condições subumanas.

5.2.1 Dignidade da Pessoa Humana

Sarlet (2010) ensina que a dignidade se encontra latente em tudo que diz respeito à essência do ser humano. Considera-se como uma qualidade intrínseca e indissociável de todo e qualquer ser humano, de forma que a destruição de um implicaria a destruição do outro, fazendo com que o respeito e a proteção da dignidade da pessoa constituam-se em meta permanente da humanidade, do Estado e do Direito.

Não por acaso, tal princípio é encarado como metaprincípio, princípio maior, no qual se baseou a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), sendo este tema abordado no art. 1º da referida Lei:

Soares (2012) *apud* Vieira (2006) ensina que:

O princípio da dignidade da pessoa humana, expresso no imperativo categórico de Kant, refere-se substantivamente à esfera de proteção da pessoa enquanto fim em si, e não como meio para a realização de objetivos de terceiros. A dignidade afasta os seres humanos da condição de objetos à disposição de interesses alheios. Kant contempla a dignidade da pessoa humana como uma exigência de imparcialidade. Se todas as pessoas são um fim em si, todas devem ser respeitadas. E ser “fim em si” significa ser considerado como feixe de razão e sentimentos que não podem ser injustificadamente suprimidos.

Soares (2012) *apud* Ingo Wolfgang Sarlet (2012) conceitua dignidade da pessoa humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Nota-se que, ao ser vítima de assédio moral, a pessoa teve a sua dignidade atingida, o que gera uma série de conflitos internos. O indivíduo deixa de se reconhecer, podendo inclusive, perder sua essência enquanto ser humano, por desacreditar em si.

5.2.2 Outros Princípios

5.3 LEGISLAÇÃO PERTINENTE

Traremos série de artigos, das mais variadas leis brasileiras que abordam o tema do assédio moral, seja de modo subjetivo ou não.

5.3.1 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

A CFRB/88, carta magna de nosso ordenamento aborda em alguns artigos o tratamento igualitário, a preservação da dignidade, fatores imprescindíveis que tem o condão de afirmar, por si só, que o assédio moral não pode e não é aceito, os quais trazemos a seguir:

Destaca-se a importância do referido princípio, devido à sua menção no artigo 1º:

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;
[...]

Em seu art. 5º:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

Ainda há menção nos arts. 170 e 205:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

5.3.2 Código Civil

Traz em seus arts. 186 e 187, importantes apontamentos sobre o assédio moral:

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

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

É nítida a preocupação do legislador com a dignidade da pessoa humana, ao estabelecer como ilícito tais comportamentos, afinal, como retromencionado, a dignidade da pessoa humana é princípio precípua de todo o ordenamento jurídico brasileiro, no qual todas as normas devem basear-se.

5.3.3 Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT

No art. 483, temos expressa menção ao assédio moral no trabalho:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, **ato lesivo da honra e boa fama**;

f) o empregador ou seus prepostos **ofenderem-no fisicamente**, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

[...] (Grifos nossos)

A preocupação do legislador com o empregado é vista ao permitir que o contrato de trabalho seja rescindido caso este sofra algum episódio de assédio moral e neste caso, todos os direitos trabalhistas daquele serão preservados.

É possível ainda, pleitear a devida indenização, conforme demonstra o artigo, esta paga em pecúnia visa amenizar os danos sofridos pelo empregado.

Sabemos que o assédio moral, quando sofrido, não pode ser compensado com dinheiro, porém, é o meio que o judiciário encontra para minimizar o impacto que aquele ocasiona na vida dos que passam por isso.

5.4 PIONEIRISMO LEGAL

5.4.1 Primeiro Processo Trabalhista a Versar Sobre Assédio Moral

Deu-se em 2000 no Espírito Santo, o primeiro processo trabalhista, em que o Poder Judiciário reconheceu o fenômeno em análise, nos termos do acórdão abaixo transcrito:

A tortura psicológica destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sobejar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói sua autoestima. (Acórdão do Recurso Ordinário n. 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela Juíza Sônia das Dores Dionísio).

5.4.2 Primeira Lei Municipal a Versar Sobre o Assédio Moral

De acordo com Soares (2014), o município pioneiro a editar uma lei dispendo expressamente acerca do assédio moral nas dependências do local de trabalho foi o de Iracemópolis, no interior de São Paulo. A Lei Municipal 1.163, de 24 de abril de 2000, dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de

assédio moral nas dependências da Administração Pública municipal direta por servidores públicos municipais.

A referida Lei traz, no parágrafo único do art. 1º, uma definição do que é assédio moral:

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Lei, **considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo**, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (Iracemópolis, 2000). Grifos do autor.

5.4.3 Primeira Lei Estadual a Versar Sobre o Assédio Moral

Ainda preleciona Soares (2014), a primeira legislação estadual a tratar do assédio moral foi a editada pelo Estado do Rio de Janeiro, que regulou, de forma mais detalhada, a definição e a punição do assédio moral na Administração Pública estadual, por meio da Lei Estadual 3.921, de 22 de agosto de 2002.

Essa lei possui um maior âmbito de incidência, na medida em que abrange não apenas a Administração Pública direta, mas engloba expressamente, além dos órgãos da Administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público.

Art. 1º - O assédio moral atribuído a agente público, no âmbito das administrações direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes do Estado do Rio de Janeiro será prevenido e punido na forma desta Lei.

6 OUTRAS LEIS QUE ABORDAM O TEMA

No que toca à legislação municipal, encontram-se outras leis já aprovadas e vigentes tratando do tema, como: a Lei 3.243, de 15 de maio de 2001, do Município de Cascavel-PR; a Lei 358, de 19 de julho de 2001, do Município de Guarulhos-SP; a Lei 2.982, de 17 de dezembro de 2001, do Município de

Jaboticabal-SP; a Lei 511, de 04 de abril de 2003, do município de São Gabriel do Oeste-MS, e a Lei Municipal 1.078/2001, de Sidrolândia-MS (Soares, 2014).

No âmbito estadual podemos ainda citar a Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006 do Estado de São Paulo.

7 JURISPRUDÊNCIA

A seguir, traremos série de julgados recentes do TRT-3ª Região (MG) que versam sobre o tema em discussão:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. REVELIA E CONFISSÃO FICTA. O assédio moral pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. Em se tratando de uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). E, se a reclamada é revel e confessa, presume-se verdadeira a alegação inicial quanto à prática do assédio moral, o que autoriza o deferimento da indenização postulada. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010006-19.2022.5.03.0024 (ROT); Disponibilização: 22/08/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 798; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta).

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS. ABUSO DO PODER DIRETIVO. É certo que a cobrança de metas, por si só, não configura assédio moral, sendo essa uma das prerrogativas do poder diretivo empresarial, além de ser inerente à atividade no setor de vendas, altamente competitivo e que exige produtividade do empregado. No caso dos autos, entretanto, ficou demonstrado que o empregador agiu de forma abusiva ao expor a produtividade dos seus empregados, sujeitando o empregado a injustificáveis constrangimentos. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010561-93.2021.5.03.0178 (ROT); Disponibilização: 03/06/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1598; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Des.Antonio Gomes de Vasconcelos).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. O assédio moral é uma espécie de dano moral que decorre da conduta irregular do empregador, no auge de seu poder diretivo, que atenta contra o ambiente de trabalho saudável, expondo o empregado a uma devastação psíquica, atentando contra a moral e os bons costumes. Todavia, não comprovados nos autos os requisitos ensejadores ao deferimento de indenização por danos morais (dano, nexos de causalidade e culpa), não prospera o inconformismo da reclamante contra a sentença que indeferiu seu pedido. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010876-88.2020.5.03.0168 (ROT); Disponibilização: 06/06/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1024; Órgão Julgador: Sexta Turma; Redator: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida).

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. ABUSO DO PODER DIRETIVO.

A cobrança de metas de produtividade, por si só, não se revela suficiente à caracterização do dano moral. Por outro lado, caracteriza-se assédio moral a conduta abusiva do empregador ao exercer, direta ou indiretamente, o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma reiterada ou sistematizada. Na hipótese em tela, ficou comprovado o assédio moral do reclamado, que extrapolava inegavelmente seu poder diretivo na cobrança de metas, sendo devida a indenização por danos morais arbitrada na origem. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0011066-85.2019.5.03.0168 (ROT); Disponibilização: 18/03/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1722; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Redator: Des.Antonio Gomes de Vasconcelos).

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO.

Como toda avença, o contrato de trabalho assenta-se no respeito e na confiança mútua das partes contratantes, sendo que a superioridade hierárquica do empregador não legitima a agressão moral à pessoa do empregado. Na relação de emprego é do empregador o poder diretivo e disciplinar, não devendo ele permitir que em suas dependências, ou na extensão delas, o empregado sofra lesão à honra, sequer subjetiva, pois isso lhe fere a autoestima, causando efeitos danosos ao seu equilíbrio emocional. A subordinação jurídica a que está jungido o empregado não o obriga a suportar tratamento ofensivo à sua dignidade. Constitui obrigação de todo empregador zelar pela integridade da personalidade moral do empregado, que coloca o seu esforço pessoal em prol do sucesso do empreendimento econômico. Assim, impõe-se concluir que não se tolera que a chefia resvale para atitudes agressivas e desrespeitosas para com o trabalhador, especialmente quando a Constituição Federal preza, com muita ênfase, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal). Tecidas essas considerações, conclui-se que, provado o alegado tratamento ofensivo dispensado ao reclamante por seus supervisores, mantém-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, pelo assédio moral perpetrado. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010503-86.2020.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 22/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 897; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Vicente de Paula M. Junior)

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO.

O direito a tal reparação requer a presença de pressupostos específicos para ser reconhecido: ato ilícito, nexo de causalidade, culpa omissiva ou comissiva e implemento do dano, pressupondo a lesão dor física ou moral pela ofensa a bem jurídico inerente aos direitos de personalidade, como ao nome, capacidade, honra, reputação, liberdade individual, tranquilidade de espírito, imagem, integridade física e tudo aquilo que seja a expressão imaterial do sujeito. Para a caracterização apta ao pleito reparatório, a violência psicológica há de ser intensa e insistente, cabalmente demonstrada,

com repercussão intencional geradora do dano psíquico, o que foi evidenciado nos autos, com base na prova oral produzida. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0011776-02.2017.5.03.0031 (ROT); Disponibilização: 25/07/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 762; Órgão Julgador: Sexta Turma; Redator: Jose Murilo de Moraes).

EMENTA: DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO. Cediço que para configuração da hipótese atrativa da responsabilização civil do empregador, mister a presença da conduta ilícita, dolosa ou culposa, do dano sofrido e nexo de causalidade entre a conduta e a lesão (art. 186 do Código Civil). E, nos termos do art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, todo aquele que por culpa ou dolo infringir os direitos da personalidade de outrem, fica compelido a indenizar-lhe o prejuízo. O assédio moral, por seu turno, consiste na exposição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo. No caso em exame, comprovado pela prova oral o abuso na conduta da empresa, que manteve o autor em ócio forçado após o ajuizamento de ação trabalhista, mantém-se o deferimento da indenização moral pretendida. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010071-15.2017.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 20/06/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2378; Órgão Julgador: Oitava Turma; Redator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar).

Poderíamos elencar ao presente trabalho inúmeras ementas referentes ao assédio moral em que o empregado obteve ganho na causa em relação a este fato. Sabe-se que, o valor recebido quando a ação é proposta não é capaz de reparar o dano sofrido, em alguns casos, não há como dimensionar o dano, porém, pode amenizar um pouco o fato e assim agir como represália os episódios de assédio moral no trabalho, afinal, os valores não são pequenos e podem gerar problemas financeiros aos assediadores.

8 ASSÉDIO MORAL NO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO

A Câmara dos Deputados aprovou em março 2019, o Projeto de Lei (PL) 4742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime (inclui o art. 146-A), estabelecendo pena de detenção de um a dois anos, além de multa.

Nota-se que apesar do atraso na votação, tendo em vista o PL ser do ano de 2001, percebe-se que agora o tema encontra respaldo também no código penal, sendo, portanto, encarado como crime, ou seja, os legisladores encaram o assédio moral com a importância que sempre mereceu.

9 NOVAS MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Duas novas modalidades de assédio foram tipificadas no Código Penal, art. 147-A, trazidas pela Lei 14.132/2021.

Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Podemos considerá-las como espécies do assédio moral, sendo este o gênero. O *modus operandi* do assediador é o mesmo, trata-se de perseguição, reiterada, com ameaça à integridade física ou psicológica, invadindo ou perturbando a esfera da liberdade ou privacidade do indivíduo.

9.1 STALKING

Aduz Castro *et.al.* (2022), *apud* Damásio de Jesus (2008):

Stalking é uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade da vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados empregando táticas e meios diversos, dentre as quais encontram-se, por exemplo ligações nos telefones celular, residencial ou comercial, mensagens amorosas, telegramas, ramalhetes de flores, presentes não solicitados, assinaturas de revistas indesejáveis, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima, etc.

Ainda conforme Castro *et.al.* (2022), *apud* Calhau (2009):

O *stalking* implica num comportamento de assédio ou perseguição obsessiva, persistente e indesejada no qual há reiterada violação de privacidade, imposição de comunicações, vigilância e monitoramento da vítima que pode ir desde telefonemas, ameaças e, nos casos mais graves, homicídio. É uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade de vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados, empregando táticas e meios diversos: ligações telefônica, mensagens ou telegramas, presentes não solicitados, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima, espera da passagem por determinado lugar, presença constante nos mesmos locais comerciais ou de lazer frequentados pela vítima, entre outros.

9.2 CYBERSTALKING

O *cyberstalking* diferencia-se do *stalking* em apenas um aspecto, o veículo de perseguição. São utilizadas as plataforma digitais (computador,

internet, e-mail, whatsapp) para a efetiva perseguição da vítima de assédio. Ocorre somente em sua forma online, de acordo com os juristas.

Há, como no *stalking*, necessidade de perseguição reiterada para caracterizar-se o *cyberstalking*.

Para Castro *et.al.* (2022), *apud* Spitzberg:

Os contatos mediados são todas aquelas tentativas de comunicação feitas através da tecnologia, seja e-mail, telefonema, mensagens, redes sociais, internet em geral. Em sua forma mais intensa, esses contatos são conhecidos como *cyberstalking*. Não existem muitos estudos acerca das relações entre o *stalking* pela internet e aquele praticado na vida real. Porém, existem indícios de que as pessoas que perseguem virtualmente, em geral, tentam contatar a vítima também fora do ambiente virtual.

Notamos o quanto é sutil a diferença entre estas duas modalidades de assédio, enquanto os *stalkers* da “vida real” costumam utilizar-se do meio cibernético para observar a vida de suas vítimas, os *cyberstalkings* utilizam-se do meio cibernético para prática do crime, do assédio.

9.3 JURISPRUDÊNCIA

Em que pese tratar-se de tema bastante recente, já é possível encontrar jurisprudência que se utiliza de tais práticas para estabelecer as condenações e indenizações relativas ao assédio moral sofrido.

Abaixo indicamos duas ementas a esse respeito:

TRT – 14:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. PRÁTICA DE CONDUTAS, QUE DEGRADAM O AMBIENTE DE TRABALHO, TORNANDO-O INSUPORTÁVEL. ISOLAMENTO. PERSEGUIÇÃO. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. O assédio moral nas relações de trabalho caracteriza-se pelas condutas abusivas e repetidas, materializadas em gestos, que extrapolam o poder diretivo e expõe o empregado à situações incômodas de forma a provocar constrangimento, ao ponto de lhe atingir diretamente a autoestima, com efeitos que refletem em sua saúde física e psíquica, levando-o ao isolamento total, frente ao ambiente laboral degradável e insuportável, atraindo a indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, uma vez que minam a saúde física e mental da vítima, corroendo a sua autoestima. (TRT14. RO 0000195-90.2016.5.14.0007. 2ª Turma. Rel. Des. CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO. Julgado em 30/06/2016).

EMENTA: RESPONSABILIDADE CIVIL – CYBERSTALKING E CYBERBULLYING – REDES SOCIAIS, EMAILS E APLICATIVOS DE MENSAGENS INSTANTÂNEAS – NULIDADE DA SENTENÇA - CERCEAMENTO DE DEFESA – Desnecessidade DA PRODUÇÃO DA PROVA ORAL – Não se vislumbra o alegado cerceamento de defesa, pois a oitiva da testemunha arrolada pelo autor não bastaria para comprovar os elementos constitutivos do seu direito – Ademais, as provas são produzidas para o convencimento do Julgador, que decide acerca de sua pertinência - Ação de OBRIGAÇÃO DE FAZER

- autor que alega que teve suas contas de redes sociais, e-mails e aplicativos de mensagens hackeados, requerendo o cancelamento dos perfis/contas – Ausência de comprovação, pelo autor, da titularidade de tais canais - Mantida a r. sentença de improcedência - Recurso improvido, rejeitada a preliminar. (TJSP. AC 1094247-20.2018.8.26.0100. 31ª Câmara de Direito Privado. Rel. Des. José Augusto Genofre Martins. Julgado em: 17/12/2019).

TRT-18:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. STALKING. No assédio moral, na modalidade stalking, o assediador (stalker), dentre outras condutas, invade a privacidade da vítima de forma reiterada, causa danos à integridade psicológica e emocional do sujeito passivo, lesa a sua reputação, altera do seu modo de vida e causa restrição à sua liberdade de locomoção. No caso em tela, demonstrado que o stalker, vigiava os passos, controlava os horários e tirava fotos da reclamante quando acompanhada de outros homens, para dizer que estava traindo seu marido, faz jus à indenização por danos morais em razão do assédio moral sofrido, sendo o empregador responsável de forma objetiva, consoante art. 932, III do CC/02. TRT18, ROT - 0010055-78.2019.5.18.0014, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, OJC de Análise de Recurso, 19/03/2020.

10 RESSONÂNCIA MÓRFICA E A EFETIVA MUDANÇA NA SOCIEDADE

A Teoria da Ressonância Mórfica, proposta por Rupert Sheldrake, ao lançar o livro intitulado “*A New Science Life*”, é extraordinária.

Também chamada de fenômeno do Centésimo Macaco, pelo fato de Sheldrake ter feito desenvolvido sua teoria a partir de experimentos realizados com macacos em uma das ilhas pertencentes ao Japão na década de 50.

Numa dada ilha foram jogadas batatas doce aos macacos e estes a comeram sem lavar. A areia, obviamente, não era algo agradável. Porém, uma das jovens fêmeas (não se sabe o que a motivou), lavou a batata no mar e a comeu. Outros macacos, primeiramente os jovens, ao observarem-na, fizeram o mesmo e repassaram a informação às respectivas mães que começam a lavar as batatas.

Quando o 100º macaco realizou este procedimento, algo inesperado aconteceu: macacos de outras ilhas, que nunca haviam tido contato com os macacos que lavavam as batatas, passaram a fazê-lo, instintivamente.

Para o biólogo, quando se atinge determinado número de indivíduos, ocorre a ressonância mórfica, que é justamente esse aprendizado coletivo, sem que houvesse a experimentação, como uma espécie de inconsciente coletivo.

Os seres pertencentes àquela espécie conseguem acessar e desta maneira obter novos conhecimentos, sem necessariamente terem feito parte efetiva dessa construção.

Ainda segundo ele, os campos mórficos são capazes de transportar informação e por isso, quanto maior o número de indivíduos com determinado aprendizado, há expansão do campo mórfico e por isso, maior a quantidade de seres que terão acesso a este conhecimento.

Sendo assim, quando se atinge determinado número de indivíduos, o patrimônio deixa de ser individual para ser coletivo, acrescentando essa nova informação que passa a ser compartilhada por toda a espécie.

Partindo desde pressuposto, é necessário que façamos mudanças mentais e de atitude em relação ao assédio moral, deste modo, influenciaremos as pessoas ao nosso redor, que por sua vez influenciarão outras e assim sucessivamente, até que encontremos o nosso “100º macaco”, para que haja efetiva mudança de comportamento na sociedade e desse modo, eliminarmos os episódios de assédio moral no trabalho.

11 CONCLUSÃO

O tema abordado, embora bastante discutido, ainda carece de maiores e melhores discussões em todas as esferas da sociedade, principalmente a jurídica.

Em que pese o Princípio da Dignidade Humana ser o ponto focal de todo o nosso ordenamento, há ainda muito que ser realizado para a efetiva compreensão do quão profundo e fundamental ele é, para que tenhamos uma sociedade com respeito a si e ao próximo.

O assédio moral é, ainda, prática recorrente em nosso meio, sem generalizações, é claro, mas a necessidade de abolir tal prática é urgente. Preciso que haja maior engajamento das empresas, dos empregadores, dos indivíduos como um todo, para que, em conjunto, tenhamos maior sucesso quanto ao não incentivo e quando necessário, empenharmos a devida retaliação aos comportamentos inadequados e inaceitáveis.

Falamos tanto em avanços tecnológicos, na área da saúde, etc., não podemos deixar de lado os avanços sociais que pretendem, e podem, gerar

progresso também em temas relacionados ao respeito e empatia, imperiosos para a construção de uma sociedade mais justa, mais esclarecida.

Que possamos, cada um, alterar nosso modo de pensar e agir, para conseguirmos evitar e retaliar a prática do assédio moral, independentemente de onde ocorra. Que foquemos em chegar ao nosso “100º macaco”, afinal, conforme descrito pela Teoria da Ressonância Mórfica, ao se atingir tal indivíduo, a mentalidade muda, inconscientemente.

Preciso é, portanto, que encontremos esse ponto de “virada” na perspectiva geral, a mudança na mentalidade de todos, para em conjunto avançarmos em direção à uma sociedade verdadeiramente igualitária.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm Acesso em: 12 jul. 2024.

_____. **Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm Acesso em: 12 jul. 2024.

_____. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm Acesso em: 12 jul. 2024.

_____. **PL 4742/2001.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692> Acesso em: 12 jul. 2024.

_____. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em: 12 jul. 2024.

CASTRO, Alexander de; BORGIO, Fernanda Andreolla. O Crime de Stalking e o Assédio Moral: A Proteção dos Direitos Humanos e dos Direitos da Personalidade do Trabalhador. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – Unifafibe**, v. 10, n. 1, 2022.

DALLARI, Dalmo de Abreu. Elementos de teoria geral do estado. São Paulo: Saraiva, 2006.

DICIONÁRIO Michaelis Online. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?id=Gp7M> Acesso em: 12 jul 2024.

DICIONÁRIO MICHAELIS ONLINE. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=assediar>. Acesso em: 12 jul. 2024.

EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A.; RAKNES, B. I.; MATTHIESES, S. B. Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality. **The European Journal of Work and Organizational Psychology**, London, n. 3, p. 381-401, 1994.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** 1 ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Original: Malaise dans Le travail.

HOEL, H.; SALIN, D. Organizational antecedents of workplace bullying. In: INARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPT, D.; COOPER, C. L. (eds). **Bullying and emotional abuse at work. International perspectives in research and practice**. London: Taylor and Francis, 2003.

LEYMANN, Heinz. **The Mobbing Encyclopaedia**. Disponível em: <http://www.leymann.se> Acesso em: 12 jul. 2024.

LIMA, Diego Turcatti. Assédio moral nas relações de trabalho: um mal pernicioso. São Paulo- SP, 2009. Tese de Monografia-Bacharel em Direito- Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas. São Paulo 2009. Disponível em: <http://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2024.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. Assédio **Moral coletivo nas relações de trabalho**: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores. 2009. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v. 68, n. 8, 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Informativo Semanal**, n. 38, 2006. Consultoria Trabalhista. COAD. 2006

PELI, PAULO. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei Ordinária 3.921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/RJ.php> Acesso em: 12 jul. 2024.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Ordinária 12.250, de 9 de fevereiro de 2006**. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Disponível em: <https://governo-sp.jusbrasil.com.br/legislacao/159760/lei-contra-o-assedio-moral-lei-12250-06> Acesso em: 12 jul. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SHELDRAKE, Rupert. **“A New Science of Life”**. London: Blond & Briggs, 1981.

SOARES, Andrea Antico. **O assédio moral no trabalho à luz dos direitos humanos fundamentais e da dignidade da pessoa humana**. Orientador:

Edinilson Donisete Machado. Dissertação (Mestrado em Direito) - Fundação de Ensino "Eurípides Soares da Rocha", mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – Univem - Marília, 2012.

SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

SOUZA JÚNIOR, Edvan Epaminondas. **O assédio moral como violação de direitos humanos**. Monografia não publicada, Curso de Graduação em Direito, Faculdade de Direito Presidente Prudente, SP, 2004.

TRT 3ª REGIÃO (MG). Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>. Acesso em: 12 jul. 2024.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Responsabilidade Civil**. 8. ed., 2. reimpr., São Paulo: Atlas, 2008.

MARTININGO FILHO, Antônio e SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares. Assédio Moral e Gestão de Pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, 2008.