

IANDRA TAYLA FOGAÇA SILVA
JOÃO MATEUS DUARTE FERREIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado ao Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – São Lucas JPR, para obtenção de grau na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II, no curso Direito.

Prof. Orientador: Weliton do Nascimento Alexandre.

Ji-Paraná

2024

A659p

Silva, Iandra Tayla Fogaça

Assédio moral no ambiente de trabalho / Iandra Tayla Fogaça Silva, João Mateus Duarte Ferreira. Ji-Paraná: Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná- UniSL, 2024.
22 p.

Artigo Científico (graduação) - Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná- UniSL, Direito, Ji-Paraná, 2024.

Orientador: Prof. Weliton do Nascimento Alexandre
1. Assédio. Moral. 2. Conceito. 3. Legislação. I. Alexandre, Weliton do Nascimento. II. Ferreira, João Mateus Duarte. III. Assédio moral no ambiente de trabalho. IV. Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná- UniSL.

CDU: 349.2

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário José Fernando S Magalhães
CRB 11/1091

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Iandra Tayla Fogaça Silva¹

João Mateus Duarte Ferreira¹

Weliton do Nascimento Alexandre²

RESUMO: Este artigo examina a evolução dos estudos e a abordagem jurídica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, destacando como essa prática afeta a saúde e a dignidade dos trabalhadores. A partir das contribuições iniciais de pesquisadores como Carroll Brodsky e Heinz Leymann, o conceito de assédio moral, também conhecido como "*mobbing*" ou "terror psicológico", ganhou reconhecimento acadêmico e social. No Brasil, a dissertação de Margarida Barreto e eventos como o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral, em 2002, ampliaram a conscientização e fortaleceram a luta contra essa prática. O assédio moral é abordado como uma forma persistente de abuso psicológico, que pode ocorrer em diferentes contextos hierárquicos, com manifestações verticais (descendentes e ascendentes), horizontais e mistas. O artigo explora também as consequências profundas e variadas para as vítimas, incluindo impactos na saúde mental, relações familiares e produtividade no trabalho. A proteção jurídica no Brasil e em outros países é analisada, destacando a Convenção 190 da OIT e leis nacionais recentes que visam prevenir e punir o assédio moral. Finalmente, o artigo enfatiza a necessidade de regulamentações mais específicas, além de programas de conscientização e canais de denúncia eficazes para garantir ambientes laborais justos e respeitosos.

Palavras-chave: Assédio Moral. Conceito. Legislação.

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

ABSTRACT: This article examines the evolution of studies and legal approaches to workplace harassment, highlighting how this practice affects the health and dignity of workers. From the initial contributions of researchers like Carroll Brodsky and Heinz Leymann, the concept of moral harassment, also known as "*mobbing*" or "psychological terror," gained academic and social recognition. In Brazil, the dissertation of Margarida Barreto and events like the First International Seminar on Moral Harassment in 2002 raised awareness and strengthened the fight against this practice. Moral harassment is addressed as a persistent form of psychological abuse that can occur in various hierarchical contexts, with vertical (downward and upward), horizontal, and mixed manifestations. The article also explores the deep and varied consequences for victims, including impacts on mental health, family relationships, and work productivity. Legal protection in Brazil and other countries is analyzed, highlighting the ILO Convention 190 and recent national laws aimed at preventing

¹ Acadêmicos do Curso de Direito do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná. E-mails: jomadufe@gmail.com e taylauserf@gmail.com.

² Professor Orientador, Especialista em Direito Processual Civil, Pós-graduando em Docência no Ensino Superior, ambos pela Faculdade FAVENI (2022), Bacharel em Direito pelo Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná (2021). E-mail: weliton.alexandre@saolucasjiparana.edu.br.

and punishing moral harassment. Finally, the article emphasizes the need for more specific regulations, in addition to awareness programs and effective reporting channels to ensure fair and respectful work environments.

Keywords: Moral Harassment. Concept. Legislation.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho, também conhecido como "*mobbing*" ou "terror psicológico", configura-se como um conjunto de práticas abusivas, repetitivas e prolongadas, voltadas a desestabilizar, humilhar ou isolar um trabalhador. Essas ações, que podem ser expressas por palavras, gestos, atitudes ou omissões, impactam negativamente a dignidade, o bem-estar e a saúde mental dos indivíduos, gerando efeitos que se estendem para além do local de trabalho.

Nas últimas décadas, o assédio moral tem despertado crescente interesse, não apenas por suas consequências diretas nas vítimas, mas também por seu impacto na produtividade organizacional e nas dinâmicas sociais dentro das empresas.

O tema passou a ganhar relevância nos anos 1970 e 1980 com estudos pioneiros de especialistas como Carroll Brodsky e Heinz Leymann, que desenvolveram definições e ferramentas para a identificação de comportamentos assediadores. No Brasil, o tema obteve visibilidade especialmente com os estudos de Margarida Barreto e a realização de eventos como o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral em 2002.

A partir dessas iniciativas, o conceito de assédio moral evoluiu e passou a ser discutido de forma mais ampla, impulsionando o desenvolvimento de normativas legais e políticas de proteção ao trabalhador.

A legislação brasileira, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal ([1988]), dispõem sobre a proteção à dignidade e à saúde dos trabalhadores. No entanto, a necessidade de regulamentações específicas para o assédio moral é um tema que ainda demanda atenção e aprimoramento. Em âmbito internacional, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) marca um avanço ao propor diretrizes para prevenir e combater o assédio e a violência no ambiente de trabalho, visando a criação de espaços laborais mais seguros e justos.

Os objetivos deste trabalho são examinar a evolução histórica do conceito de assédio moral, explorar as diferentes tipologias e classificações que caracterizam essa prática, identificar suas consequências para a saúde mental e física das vítimas e discutir a proteção jurídica oferecida no Brasil e em outros países.

Além disso, o estudo busca destacar a importância de uma regulamentação mais robusta e de iniciativas de conscientização, que incentivem as organizações a adotarem políticas preventivas e canais de denúncia eficazes, promovendo um ambiente de trabalho ético, respeitoso e saudável para todos.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Evolução dos estudos acerca do Direito do Trabalho

Segunda Lima (2009), registros de que a primeira abordagem sobre a influência do assédio moral surgiu em 1976, nos Estados Unidos, em uma obra intitulada *“The Harassed Worker”*, que, ao ser traduzida para o português, recebeu o título *“O Trabalhador Assediado”*. Escrita pela psiquiatra norte-americana Carroll Brodsky, essa obra, embora seja pioneira, não teve grande repercussão, possivelmente devido ao fato de que a cultura norte-americana valoriza a individualidade e a busca incessante por resultados, muitas vezes sem medir esforços.

O primeiro estudo que alcançou uma repercussão significativa nos debates sobre o assédio moral foi realizado pelo psicólogo alemão Heinz Leymann na década de 1980. Leymann dedicou-se, através de sua pesquisa, a conscientizar trabalhadores, sindicalistas, gestores e organizações em geral sobre a existência de uma característica que ele denomina como *“Mobbing: Abuso Emocional no Local de Trabalho Americano”* (Lima, 2009).

Além de conceituar o assédio moral no ambiente de trabalho, Leymann elaborou um questionário composto por 45 perguntas, capaz de identificar determinadas condutas que configuram a prática do assédio moral. Esse instrumento de pesquisa foi nomeado pelo psicólogo alemão como LIPT (Inventário Leymann de Terrorização Psicológica – Índice Leymann de Terrorização Psicológica) (Lima, 2009).

Embora o termo *“mobbing”* tenha se tornado amplamente conhecido a partir da definição e dos estudos de Leymann, é fato que o conceito de *“bullying”* já foi

utilizado há muito tempo pelos ingleses, mas geralmente para referir-se às humilhações ou situações vexatórias que ocorriam entre crianças, ou quando um grupo de crianças infligia tais práticas sobre outra.

Em 1992, a jornalista Andrea Adams publicou um livro detalhando as características do bullying e apresentou medidas de prevenção e repressão contra ele. Adams, que também foi vítima de bullying, dedicou-se à divulgação do tema e foi responsável pela condução de dois programas intitulados “*Um Abuso de Poder*” e “*De Quem é a Culpa?*” Além disso, fundou uma ONG que leva o seu próprio nome, dando continuidade ao seu compromisso com a conscientização e o combate ao bullying.

Em 1998, o psiquiatra, psicanalista e professor francês Christophe Dejours lançou o livro “*Souffrance en France: la banalisation de l’injustice sociale*”, expandindo análises anteriores sobre o mundo do trabalho e os efeitos da organização laboral na saúde mental dos trabalhadores. Dejours argumenta que uma “guerra econômica” ocorre por meio de uma crescente pressão por competitividade. Ele chama esse processo de “banalização do mal”, referindo-se à resignação da sociedade diante de sua incapacidade de se indignar com o sofrimento alheio (Dejours, 2010).

No mesmo ano e, na França, uma obra que alcançou ainda mais destaque foi publicada: “*Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien (Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano)*”, escrita por Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar. Esta publicação teve grande repercussão e trouxe visibilidade ao tema do assédio moral.

No Brasil, segundo Hazan (2013), o conceito de assédio moral foi amplamente divulgado a partir da dissertação de mestrado da médica do trabalho Margarida Barreto, intitulada “*Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações*”, defendida em 2000 na PUC-SP. Por volta da mesma época, Marie-France Hirigoyen publicou a obra “*Malaise dans le travail: démêler le vrai du faux*”, que, em português, recebeu o título “*Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*”.

Hirigoyen sentiu necessidade de lançar esse novo livro devido a interpretações divergentes sobre o termo “assédio moral”, causadas pelas diferentes

traduções de sua primeira obra, o que resultou em significados que não refletiam o conceito original pretendido.

Em 2001, Margarida Barreto entrou em contato com Marie-France Hirigoyen, o que culminou no I Seminário Internacional sobre Assédio Moral, realizado em abril de 2002 pelo Sindicato dos Químicos de São Paulo. Cabe destacar que o primeiro processo trabalhista em que o Poder Judiciário brasileiro reconheceu o fenômeno do assédio moral ocorreu em 2000, no estado do Espírito Santo, conforme o excerto a seguir transcrito.

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-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 a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

Diante do exposto, é evidente a repercussão e o contínuo avanço dos estudos sobre o assédio moral, que ganharam destaque no Brasil com a publicação da obra de Margarida Barreto em 2000 e, posteriormente, com o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral, realizado em 2001 no Bairro da Liberdade. Atualmente, o tema é amplamente estudado e estudado diariamente nos Tribunais, embora ainda careça de uma regulamentação mais adequada por parte do legislativo.

2.2 Conceito

O assédio moral é uma espécie do gênero dano moral, que é entendido por Venosa (2008, p. 41) como o “prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima, sendo sua atuação na esfera dos direitos da personalidade”. Devido à sua forma de manifestação, duração e frequência, o assédio moral possui características peculiares.

Segundo Lima (2009), as pesquisas e estudos sobre as consequências do assédio moral têm suas bases principalmente na Sociologia e, especialmente, na Psicologia, e, portanto, os conceitos que se seguem refletem características identificadas a partir dessas ciências.

A palavra “assédio”, é definido pelo dicionário da língua portuguesa (Dicio, [s. d.]) como sendo um substantivo masculino que significa “insistência inconveniente, persistente e duradoura em relação a alguém, perseguindo, abordando ou cercando essa pessoa.”

Nessa linha de raciocínio, Marie-France Hirigoyen, renomada especialista francesa no assunto e mundialmente reconhecida por seus estudos e publicações, define o assédio moral como um:

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, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2006, p. 65).

Hirigoyen (2006, p. 65), ao apresentar seu conceito, afirma que:

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerável aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas [...].

Nesse sentido, Peli e Teixeira (2006, p. 64), definem o assédio moral como uma:

Responsabilidade corporativa, especificada por uma atitude persistente e por ações reiteradas ao longo de um período prolongado, marcadas por ataques repetidos que submetem a vítima a situações de humilhação, exclusão, constrangimento, discriminação e aborrecimento, com o propósito de desestabilizá-la emocional e psicologicamente, causando, na maioria das vezes, sérios impactos na saúde física e mental da vítima.

Em conceito diverso, Soboll (2008, p. 141) diz que:

A violência no trabalho pode ser descrita como um conjunto de comportamentos que ofende e humilha, uma vez que é constituída de atos e processos agressivos, os quais transgridem as regras que garantem a harmonia e o convívio social no contexto de trabalho em determinada cultura. Origina-se em uma relação social de imposição, com o uso de poder, em forma de ameaça, ou, como fato concreto, na prática de ações abusivas ou de omissões no âmbito das relações de trabalho.

Para Martinez e Carvalho Júnior (2022), o assédio moral sempre esteve presente, mas ganhou maior visibilidade nas últimas décadas devido a uma variedade de fatores, especialmente os impactos do novo capitalismo. Afirma ainda que, em sua dimensão global, esse modelo econômico reduz os ganhos dos trabalhadores, substitui funcionários permanentes por mão de obra temporária.

Essas mudanças estruturais criam um ambiente de trabalho mais precário e instável, contribuindo para o aumento de práticas abusivas e comportamentos de

assédio moral no ambiente corporativo. Martinez e Carvalho Júnior (2022), afirmam ainda que:

O assédio moral no trabalho não comporta delimitação conceitual precisa, mesmo porque suas manifestações são proteiformes: assumem distintas modalidades de expressão. Em todas elas se constata a violência psicológica no meio ambiente laboral, consistente na exposição do trabalhador a condutas humilhantes, vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, tornando-o tóxico e nocivo. Essas manifestações agredem direitos fundamentais arduamente conquistados pelos trabalhadores em décadas de lutas sociais (Martinez; Carvalho Júnior, 2022, p. 9).

Também conhecido como psicoterror, perversão moral, terror psicológico ou *mobbing*, no ordenamento jurídico pátrio, a primeira norma jurídica a delinear a prática do assédio moral deu-se no ano de 2000 no Município de Iracemápolis no interior do Estado de São Paulo, por meio da Lei nº 1.163/2000, *in verbis*:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho: I- Advertência; II- Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional; III- Demissão. Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima 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 idéias 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.

E, ainda, a jurisprudência define assédio moral, conforme denota-se da leitura do julgado Recurso Ordinário:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL NÃO CONFIGURADO. DANO EXISTENCIAL. ASSÉDIO MORAL NÃO PROVADO. I - Enquanto as doenças profissionais, também conhecidas como "tecnopatias", são desencadeadas por fatores inerentes à atividade laboral e, portanto, prescindem de comprovação do nexo de causalidade com o trabalho; as doenças do trabalho, ou "mesopatias", são causadas pelas circunstâncias do trabalho e, conseqüentemente, exigem a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho. Verificando-se que o cenário probatório, em especial a perícia realizada por médico qualificado, não tem o condão de amparar a tese trazida pela peça preambular, no sentido de que o quadro patológico da reclamante teve origem, ou se agravou, em razão das atividades por ela exercidas na reclamada, deve ser mantida a sentença que negou o pleito. II - O assédio moral tem requisitos próprios para ser reconhecido. É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s),

desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. Inexistindo provas de qualquer ato lesivo praticado pelo reclamado a ensejar o dano pretendido, indefere-se a pretensão. Recurso a que se nega provimento (Processo: ROT - 0001799-83.2017.5.06.0004, Redator: Paulo Alcantara, Data de julgamento: 28/04/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 30/04/2021) (TRT-6 - RO: 00017998320175060004, Data de Julgamento: 28/04/2021, Segunda Turma, Data de Publicação: 30/04/2021).

2.2.1 Classificação e tipologia

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado conforme sua abrangência e o nível hierárquico dos envolvidos, manifestando-se de maneiras diversas e com implicações organizacionais e psicológicas distintas.

Conforme sua abrangência, o assédio moral é classificado em duas categorias principais, Interpessoal e Institucional. O Tribunal de Justiça da Bahia (Bahia, 2024), diz que o Assédio Moral Interpessoal, ocorre de forma individual, direta e pessoal, com o propósito de prejudicar ou mesmo eliminar um profissional em suas relações com a equipe. Neste contexto, o assédio se manifesta como uma agressão direta contra o indivíduo, afetando seu desempenho e bem-estar no ambiente de trabalho.

Já o Assédio Moral Institucional, ocorre quando a própria organização promove ou tolera atos de assédio, assumindo, assim, um papel de coautoria na agressão. A pessoa jurídica, por meio de seus administradores, utiliza práticas e estratégias organizacionais que desumanizam o ambiente de trabalho, elevando a produtividade através da imposição de uma cultura de humilhação e controle (Bahia, 2024).

Além da classificação por abrangência, o assédio moral pode ser analisado conforme o tipo de relação hierárquica, manifestando-se de três modos diferentes, definidos pelo Tribunal de Justiça da Bahia (Bahia, 2024), como sendo:

Assédio Moral Vertical: Caracterizado pela relação entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, esse tipo pode ser subdividido em duas modalidades:

Descendente: Trata-se do assédio praticado por superiores contra subordinados. Os superiores exercem a sua autoridade para colocar o colaborador em situações constrangedoras, como exigir-lhe tarefas que não cumpram a sua função ou qualificação, frequentemente como forma de competência por algum erro.

Ascendente: Ocorre quando o assédio é dirigido a um superior hierárquico por um subordinado ou grupo de subordinados. Essa prática visa causar constrangimento ao gestor e pode incluir boicote, indiretas apresentadas a outros colegas ou até chantagem, com a intenção de decisões ou obter vantagens, como uma promoção (Bahia, 2024, p. 15).

Sobre o assédio moral ascendente o TRT-4, em julgamento de Recurso Ordinário, reconheceu seu acometimento, e entendeu cabimento de indenização:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE. O assédio moral vertical ascendente atinge de forma característica as relações de gênero. O assediador, trabalhador em posição hierárquica subordinada, age de forma a desqualificar os esforços do trabalhador promovido, divulgando boatos e comentários ofensivos sobre a moral do superior hierárquico, ao qual atribui condutas antiéticas para a evolução nos quadros da organização. Indenização cabível (TRT-4 - ROT: 00219254020165040233, Data de Julgamento: 07/11/2019, 6ª Turma).

De igual forma, o assédio moral horizontal:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. A indenização por danos morais somente se faz devida diante da ocorrência de conduta ilícita que cause danos aos direitos da personalidade. No que diz respeito ao assédio moral, este se trata, no campo das relações trabalhistas, de uma conduta ilícita e abusiva, caracterizada pela prática de atos constantes e reiterados de perseguição, constrangimento e/ou humilhação ao empregado, levados a efeito, por seu superior hierárquico. Excepcionalmente, os fatos ensejadores do assédio moral podem surgir dos próprios colegas de trabalho (assédio moral horizontal). Nesse caso, a inércia injustificável do empregador em determinar que o assediador se exima de imediato em continuar com as agressões, acarreta à empresa a obrigação de indenizar o assediado, que muitas vezes não tem meios de conter o assédio por si próprio (TRT-3 - RO: 00109002220205030070 MG 0010900-22.2020.5.03.0070, Relator: Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho, Data de Julgamento: 16/06/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 17/06/2021).

Da jurisprudência, extrai que o assédio moral horizontal ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico. Sendo incentivado por um ambiente de competição exacerbado, onde o assessor exerce uma influência negativa, incitando outros colegas a intimidarem uma vítima específica. Tal comportamento é semelhante ao bullying, pois visa explorar a vulnerabilidade da vítima.

Já no assédio misto, segundo o Tribunal Regional Eleitoral de Roraima (Roraima, 2023) a vítima é alvo de assédio tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas da mesma posição. Geralmente, o assédio inicia-se com um autor, sendo progressivamente reforçado pelos demais, que passam a reproduzir o comportamento abusivo.

É lapidar a definição de Castro (2014, p. 143), na qual busca apresentar todas as características do assédio moral:

Violência moral intensa praticada por um agente (ou mais), em regra, o empregador ou superior hierárquico (assédio moral “vertical descendente”), porém, pode ser efetuado por subordinado (assédio moral “ascendente”), por colega de trabalho (assédio moral “horizontal”) ou por terceiro não vinculado à hierarquia empresarial. Os atos ofensivos devem ser dolosos ou simplesmente ter por efeito provocar um dano, não desejado, à dignidade ou integridade moral de uma ou de muitas vítimas no trabalho e ocorrem através de uma série de ações – em que cada uma das quais aparece isoladamente como lícita ou ilícita, embora na realidade seja simples fração da atuação total – unidas entre si pela sistematização das circunstâncias que se repetem durante um período (normalmente de duração longa, lenta e gradual), que, no conjunto, constituem, por ficção, fato unitário e unidade jurídica, para todos os efeitos de Direito (Castro, 2014, p. 143).

2.3 Consequências para a vítima

O assédio moral manifesta-se através de atos negativos, que podem envolver ataques verbais ou até físicos, embora frequentemente ocorram de forma sutil e dissimulada. Tais ações têm o potencial de causar sérios transtornos psicológicos às vítimas, cuja exposição a esses atos pode ocorrer de forma diária, semanal ou mensal.

A gravidade da situação tende a aumentar com a frequência desses episódios, pois, à medida que o assédio se intensifica, a resistência psicológica do indivíduo é progressivamente minada, resultando em impactos negativos tanto na saúde mental quanto na condição física da vítima.

As consequências do assédio moral são amplas e variam conforme as particularidades de cada indivíduo, a situação vivenciada e as especificidades do caso. As implicações e consequências dessas consequências não afetam apenas a vida pessoal da vítima, mas também impactam a dinâmica e o ambiente da organização na qual está inserido, comprometendo o bem-estar coletivo e o desempenho organizacional.

Nesse sentido, o Ministério dos Transportes (Brasil, 2018), editou cartilha sobre a temática, na qual pontua inúmeras consequências para a vítima, como sendo:

Depressão, angústia, crises de choro; Insônia, alterações do sono; Diminuição da capacidade de concentração e memorização; Dificuldades para tomar decisões; Baixa autoestima; Irritação constante; Isolamento; Cansaço exagerado; Aumento de peso ou emagrecimento exagerado; Distúrbios digestivos, aumento de pressão arterial, tremores e palpitações; em casos extremos, risco de suicídio (Brasil, 2018, p. 7).

Segundo Martinez e Carvalho Júnior (2022), grande parte das primeiras ações civis públicas movidas para enfrentar o assédio moral refere-se a práticas

vexatórias impostas pelo não cumprimento de metas, como colocar nariz de palhaço, imitar animais, atravessar "corredor polonês", realizar flexões ou arrastar uma moeda no chão com o nariz. Tais condutas são inadmissíveis, pois violam os princípios fundamentais de respeito e proteção à dignidade do trabalhador, infringindo seus direitos e expondo-o a situações humilhantes e degradantes.

Dejours (2010, p. 1), além de reportar diversos casos de suicídio no local de trabalho como resultado de condutas assediadoras, narrou um assustador episódio de “curso de formação para o assédio”:

Há estágios para aprenderem essas técnicas. Posso contar, por exemplo, o caso de um estágio de formação em França em que, no início, cada um dos 15 participantes, todos eles quadros superiores, recebeu um gatinho. O estágio durou uma semana e, durante essa semana, cada participante tinha de tomar conta do seu gatinho. Como é óbvio, as pessoas afeiçoaram-se ao seu gato, cada um falava do seu gato durante as reuniões etc. E, no fim do estágio, o director do estágio deu a todos a ordem de... matar o seu gato.

[...]

Só que aqui ninguém estava a apontar uma espingarda à cabeça de ninguém para o obrigar a matar o gato. Seja como for, um dos participantes, uma mulher, adoeceu. Teve uma descompensação aguda e eu tive de tratá-la – foi assim que soube do caso. Mas os outros 14 mataram os seus gatos. O estágio era para aprender a ser impiedoso, uma aprendizagem do assédio (Dejours, 2010, p. 1).

Na dimensão familiar, as consequências não são de menor gravidade, identificando o distanciamento do (a) parceiro(a); agressividade; desestruturação da entidade familiar; esfriamento do afeto com os filhos.

Já na esfera profissional, a vítima perde o interesse pelo trabalho; tem sua capacidade laboral diminuída; expõe-se a riscos laborais. Afinal, conforme assinala Hirigoyen (2006, p. 64):

[...] o assédio moral é um processo singular, no qual a pessoa se transforma naquilo de que é acusada. Dizem-lhe: você é uma nulidade e ela perde a capacidade e se sente uma nulidade, é vista como paranoica e, depois de algum tempo, levada a se sentir desconfiada, rígida, maniaca. É resultado do poder das palavras, as quais por imposição transformam o outro.

Por fim, em relação ao Poder Público e à sociedade, os malefícios da violência moral no trabalho são indiscutíveis. Em muitos casos, o assediado necessita de tratamento médico e terapêutico, o que sobrecarrega os sistemas públicos de saúde e gera custos adicionais para a sociedade. Além disso, o abuso

de drogas e álcool, como mecanismo de enfrentamento ao sofrimento, pode demandar tratamentos para dependência química (Martinez; Carvalho Júnior, 2022).

O sistema previdenciário estatal também sofre pressões, uma vez que se vê obrigado a conceder auxílios por incapacidade temporária e até aposentadorias por incapacidade permanente ou aposentadorias voluntárias precoces para trabalhadores e trabalhadoras que foram vítimas de assédio moral. Esse cenário agrava as despesas de um sistema previdenciário já fragilizado, ampliando os desafios enfrentados pela previdência social brasileira (Martinez; Carvalho Júnior, 2022).

Esses efeitos estão longe de esgotar a potencialidade lesiva do assédio moral no trabalho, mas é importante o registro, para que não se perca de vista a amplitude das consequências que dele podem advir.

2.4 A tutela constitucional em prol do combate ao Assédio Moral

Dentre os direitos constitucionalmente previstos, diretamente relacionados com o assédio moral e ainda dentro da defesa dos interesses individuais e coletivos inseridos no rol dos direitos e garantias fundamentais, imprescindível se faz destacar os seguintes incisos da Constituição Federal (1988):

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:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]

IX – é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica, e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

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

[...]

XII – é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados, e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

[...]

LXI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

O principal embasamento que proíbe a prática do assédio moral está no artigo 1º da Carta Magna, que assim dispõe:

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;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa [...].

Trata-se de norma constitucional de eficácia plena e imediata, eis que é deste princípio que decorrem os demais consagrando a existência digna. No direito econômico, o trabalho humano é elevado à categoria de princípio:

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:

[...]

VIII- busca do pleno emprego [...] (Carta Magna).

A prática discriminatória no ambiente de trabalho também viola um direito cultural, conforme denota-se da leitura do artigo 205 da CF/88.

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.

Silva (2005, p. 199) ao tratar da dignidade humana faz alusão a todos os dispositivos constitucionais supra colacionados,

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito a vida. (...) Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existências digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205), etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

2.5 Proteção jurídica contra o assédio moral no Brasil e em outros países

A Constituição Federal do Brasil estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e como objetivo da ordem econômica. Embora a legislação vigente proteja a dignidade do trabalhador e valorize o trabalho humano, o assédio moral tem-se revelado uma grave violação desses princípios nas relações de trabalho contemporâneas. Assim, tanto o trabalhador que pratica o assédio quanto a empresa que o permite ser responsabilizado pelos danos causados à vítima.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira foi atualizada para incluir medidas específicas de combate ao assédio moral. Em 2024, a CLT reforçará a importância de enfrentar o assédio moral nas empresas, com o objetivo de garantir proteção e mecanismos de defesa aos trabalhadores. A CLT atualmente proíbe tratamentos desumanos ou humilhantes e garante o respeito à dignidade do trabalhador.

No âmbito das normas específicas, a Lei 14.457/2022 tipifica o assédio moral como crime e exige que empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) estabeleçam canais de denúncia. Essa legislação aborda diretamente o assédio moral no ambiente de trabalho, enfatizando o papel dos Recursos Humanos na gestão de casos de assédio e conforto de apoio jurídico aos trabalhadores.

Apesar desses avanços legislativos, a legislação brasileira ainda é vaga quanto à definição do assédio moral e à aplicação de decisões específicas. A efetivação de punições varia conforme legislações estaduais e municipais, o que ressalta a necessidade de uma regulamentação federal mais abrangente e específica para o combate ao assédio moral.

A proteção jurídica contra o assédio moral no Brasil tem avançado significativamente, mas ainda há muito a ser aprimorada. A conscientização, a criação de mecanismos de denúncia de medidas e a aplicação rigorosa das leis são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho livre de assédio e violência.

Em nível internacional, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) representa um marco importante, pois busca proteger os trabalhadores contra o assédio moral e a violência no ambiente laboral.

Aprovada em 2019 e em vigor desde 25 de junho de 2021, a Convenção 190 estabelece uma série de diretrizes que os países signatários devem adotar, como garantir o acesso aos procedimentos de reclamação e investigação, proteger a privacidade das partes envolvidas e garantir a proteção das vítimas.

A Convenção 190 é o primeiro tratado internacional a considerar o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de violência ou assédio, incluindo o assédio de gênero.

Na Europa, a Suíça foi pioneira na adoção de práticas para combater o assédio moral nas relações de trabalho, através da Lei de Segurança e Saúde Laboral, de 1993. Outros países europeus, como França e Portugal, também implementaram legislações específicas sobre o tema.

Na França, a legislação trabalhista estabelece disposições claras contra o assédio moral, permitindo que as vítimas busquem reparos e responsabilizando as autoridades que falham na prevenção de tais práticas. Em Portugal, a proteção aos trabalhadores vítimas de assédio moral foi formalizada em 2003, com a inclusão de disposições no Código de Trabalho (Lei 99/03).

Nos Estados Unidos, não há uma lei federal específica sobre assédio moral; a regulamentação é delegada às legislações estaduais e locais. Em casos de assédio que envolvem discriminação por raça, idade, entre outros fatores, a legislação federal contra discriminação pode ser aplicada. No Canadá, na Austrália e no Japão, existem leis e disposições que visam proteger os trabalhadores contra o assédio moral, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos.

A Ásia, dada a sua vasta diversidade cultural e territorial, apresenta um cenário variado em relação à proteção jurídica contra o assédio moral. No Japão, por exemplo, a legislação contra o assédio sexual é relativamente avançada, mas a proteção específica contra o assédio moral ainda é limitada. No entanto, o aumento da conscientização sobre o problema tem levado a iniciativas inovadoras para a prevenção do assédio moral.

A partir da década de 1980, um inquérito em diversos países iniciou a consideração do assédio moral como um ato ilícito, abrindo o caminho para a responsabilização dos agressores e para a reparação dos danos causados às vítimas.

2.6 Da evolução das normas de combate ao Assédio Moral

Historicamente, o assédio moral não era amplamente reconhecido como um problema legal. No entanto, com o avanço das relações de trabalho e o processo de globalização, a necessidade de proteger os trabalhadores contra abusos psicológicos tornou-se mais evidente. O combate ao assédio moral no ambiente de trabalho é um tema em constante evolução, impulsionado por transformações sociais, tecnológicas e legais.

O Ministério Público do Trabalho ganhou, depois da promulgação da Constituição Federal de 1988, novos e relevantes contornos. Essa mudança de perfil do Ministério Público laboral foi intensificada especialmente a partir da promulgação da Lei Complementar n. 75/93, que dispôs sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, assegurando-lhe diversas ferramentas para exercer essa incumbência.

Segundo Martinez e Carvalho Júnior (2022, p. 12):

Uma área que também mereceu atuação estratégica do MPT foi o segmento bancário, no qual há um ambiente propício às condutas assediadoras: estabelecimento de metas dificilmente atingíveis; estímulos à competição entre colegas; pressões para venda de produtos; excesso de atividades; agências lotadas e poucos empregados para atendimento; métodos exageradamente rigorosos de avaliação da produtividade para fins remuneratórios, entre outras situações congêneres. No particular, articulou-se, em 2013, no âmbito da COORDIGUALDADE, o projeto “assédio é imoral”, que embasou a atuação de seus membros. No seu bojo, a instituição publicou uma interessante e esclarecedora cartilha intitulada “Assédio moral em estabelecimentos bancários”, disponível nos sítios eletrônicos do órgão.

A jurisprudência, tanto no Brasil quanto em outros países, tem desempenhado um papel crucial na construção de um arcabouço jurídico para o enfrentamento do assédio moral. Atualmente, há consenso de que o assédio moral configura um ato ilícito, gerando o direito à indenização por danos morais.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho 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, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui

quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. (TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019)

RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - TRATAMENTO DESRESPEITOSO - LESÃO AO DIREITO DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO. Para o deferimento de indenização por danos morais é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. A referida indenização justifica-se nos casos em que há patente ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, no curso da relação empregatícia ou dela decorrente, ainda que não praticados de forma reiterada ou habitual. No caso, o Tribunal Regional deixa claro que a gerente da reclamada e chefe da autora incorreu em episódios de tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante contra a reclamante, os quais, ainda que isolados, caracterizam assédio moral. Importa ressaltar que os episódios ilícitos que constituem a abusividade no ambiente de trabalho nem sempre são presenciados ou identificados de forma clara pelo trabalhador atingido e pelos demais trabalhadores, trazendo sérias dificuldades em se obter prova testemunhal, ante ao caráter silencioso e velado que pode envolver a abusividade. Muitas vezes, os fatos relatados em juízo não permitem concluir que esgotam o cenário de assédio moral vivenciado pelo trabalhador. Não obstante, os episódios relatados pelo acórdão regional são suficientes para se identificar a violação ao direito da personalidade da trabalhadora, ensejando o ressarcimento dos danos morais ocasionados. Recurso de revista provido. (TST - RR: 00113927620185180131, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 30/11/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 09/12/2022)

A evolução no combate ao assédio moral no trabalho tem sido impulsionada por iniciativas tanto nacionais quanto internacionais. No Brasil, destaca-se o Projeto de Lei nº 2203/2021, que busca fortalecer a proteção contra o assédio moral ao propor alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em âmbito internacional, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) representa um marco importante, ao estabelecer normas claras e abrangentes para combater a violência e o assédio no ambiente de trabalho, incluindo medidas contra a discriminação de grupos vulneráveis.

O fortalecimento do direito de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho reflete um reconhecimento crescente da importância de assegurar um ambiente seguro e saudável para todos. No entanto, ainda há muito a ser feito para

que essa realidade se estenda a todos os trabalhadores. A aprovação de leis mais específicas, a conscientização da sociedade e a implementação de medidas preventivas são essenciais para atingir esse objetivo.

Os sindicatos desempenham um papel fundamental na prevenção ao assédio moral. Ao promover informações sobre o tema e oferecer suporte aos trabalhadores, eles contribuem para a criação de ambientes laborais mais seguros e justos. As empresas também têm uma responsabilidade crucial nesse processo; ao adotar medidas preventivas e punitivas, elas demonstram seu compromisso com um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Ademais, empresas que investem na prevenção do assédio moral tendem a observar maior produtividade, menor rotatividade de funcionários e uma reputação mais positiva.

Em relato contrário, Martinez e Carvalho Júnior (2022, p. 13) dizem que,

Muito raramente nos deparamos com ações coletivas propostas por sindicatos para o combate ao assédio moral. Tampouco no âmbito extrajudicial – repita-se, com raríssimas exceções, a exemplo dos sindicatos dos bancários – não se vê uma maior preocupação com o tema, malgrado a sua gravidade, pelo que ele representa para a saúde mental dos trabalhadores.

Para que o combate ao assédio no ambiente de trabalho seja efetivo, é essencial que os trabalhadores conheçam seus direitos e deveres relacionados a esse tipo de violência, pois a falta de informação leva muitas vítimas a acreditarem que nada pode ser feito. Buscar apoio legal e denunciar práticas abusivas são passos fundamentais para combater o assédio moral e promover um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso.

As mudanças no cenário laboral, como a digitalização crescente e o aumento do trabalho remoto, também trazem novos desafios para o combate ao assédio moral. Será necessário adaptar as estratégias de prevenção e combate ao assédio moral a este novo contexto, garantindo que os trabalhadores continuem a ter os mesmos direitos e proteções, independentemente do local onde trabalham.

O futuro do combate ao assédio moral envolve conscientização, prevenção e punição. É preciso investir em educação, em políticas públicas e em ações que promovam um ambiente de trabalho mais justo e humano. A combinação de uma legislação mais rigorosa, tecnologias inovadoras, conscientização e mudanças culturais será essencial para construir ambientes de trabalho mais seguros e justos para todos.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral pode causar sérios danos à saúde mental dos trabalhadores, levando a problemas como ansiedade, depressão, estresse e até doenças psicossomáticas. Esses efeitos não se restringem ao ambiente de trabalho, afetando também a vida pessoal e familiar das vítimas. Trabalhadores que sofrem assédio moral tendem a experimentar uma queda na produtividade e na qualidade de seu trabalho; a constante pressão e o ambiente hostil dificultam a concentração e comprometem o desempenho eficiente de suas tarefas.

Considerado um ato ilícito, o assédio moral gera direito à indenização por danos morais. As vítimas podem buscar reparação na justiça, e os empregadores podem ser responsabilizados tanto objetiva quanto subjetivamente pelos atos praticados por seus empregados.

O combate ao assédio moral no trabalho é uma responsabilidade coletiva, que envolve empregadores, empregados e o sistema jurídico. Promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso é fundamental tanto para o bem-estar dos trabalhadores quanto para a saúde organizacional.

A reforma trabalhista de 2017 introduziu mudanças significativas, como o artigo 223-G da CLT, que estabeleceu critérios para a indenização por danos morais, classificando-os em níveis de gravidade: leve, médio, grave e gravíssimo, com valores que variam de três a cinquenta vezes o salário do ofendido. Essa forma de fixação de indenização tem sido criticada, pois gera disparidades entre trabalhadores com diferentes salários, ainda que tenham sofrido o mesmo grau de assédio. A crítica principal é que a dor e os danos sofridos pelo trabalhador não deveriam ser mensurados apenas pelo salário que recebe.

A Lei 14.457/2022 trouxe novas diretrizes para lidar com o assédio moral no ambiente de trabalho, enfatizando a importância de medidas preventivas e de apoio jurídico aos colaboradores. Essas reformas e medidas punitivas representam avanços importantes no combate ao assédio moral, contribuindo para que todos os trabalhadores sejam tratados com dignidade.

Há diversas formas de intervenção e prevenção ao assédio moral, como programas de conscientização implementados pelas empresas, que instruem os funcionários sobre o que constitui assédio moral e como preveni-lo. Comitês de

ética, responsáveis por investigar e resolver casos de assédio, também são eficazes.

Outra medida importante para identificar situações de abuso é a realização de pesquisas e avaliações periódicas do ambiente de trabalho. Quando bem implementadas, essas políticas podem reduzir significativamente os casos de assédio moral e promover um ambiente de trabalho mais respeitoso e produtivo.

4. REFERÊNCIAS

BAHIA. Tribunal de Justiça. **Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual**. Salvador, BA: TJBA, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/08/cartilha-da-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual-v-2-ano-2024-tjba-1.pdf>. Acesso em: 10 set. 2024.

BRASIL. **Constituição ([1988])**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei nº 1.163, de 2000**. Dispõe sobre a aplicação de prejuízos à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Iracemápolis, SP: Prefeitura Municipal, 2000.

BRASIL. Ministério dos Transportes. **Cartilha de assédio moral**. Brasília, DF: MT, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/centrais-de-conteudo/cartilha-assdio-moral-pdf#:~:text=O%20assédio%20moral%20é%20uma,a%20dignidade%20do%20agente%20público>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010031-49.2015.5.15.0022**. Relator: Fábio Allegretti Cooper. 6ª Câmara. Data de publicação: 2 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010900-22.2020.5.03.0070**. Relator: Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. Nona Turma. Data de julgamento: 16 jun. 2021. Data de publicação: 17 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0021925-40.2016.5.04.0233**. 6ª Turma. Data de julgamento: 7 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001799-83.2017.5.06.0004**. Segunda Turma. Data de julgamento: 28 abr. 2021. Data de publicação: 30 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0011392-76.2018.5.18.0131**. Relatora: Margareth Rodrigues Costa. 2ª Turma. Data de julgamento: 30 nov. 2022. Data de publicação: 9 dez. 2022.

CASTRO, C. R. C. de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2014. p. 143.

DEJOURS, C. **Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal**. Público, 1º-2-2010. Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>. Acesso em: 3 nov. 2024.

DÍCIO DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Assédio**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/assedio/>. Acesso em: 10 nov. 2024.

HAZAN, E. M. F. A falta de estabilidade no emprego e o desemprego como fatores de risco para a saúde mental do trabalhador. *In*: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 177-201. Disponível em: http://assediomoral.org.br/wp-content/uploads/2019/03/LIVRO_SAUDE_MENTAL_NO_TRABALHO_2_.pdf. Acesso em: 25 set. 2024.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Tradução Maria Helena Kuhner. 8. ed. Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil, 2006. p. 65.

JUSBRASIL. **Assédio moral gera indenização por danos em Vitória**. JusBrasil, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/assedio-moral-gera-indenizacao-por-danos-em-vitoria/124061082>. Acesso em: 10 out. 2024.

LIMA, D. T. **Assédio moral nas relações de trabalho**: um mal pernicioso. 2009. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdades Metropolitanas Unidas, São Paulo, 2009. Disponível em: [//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf](https://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf). Acesso em 25 set. 2024.

MARTINEZ, L.; CARVALHO JÚNIOR, P. L. de. **Assédio moral trabalhista**: ações coletivas e processo estrutural. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022. pág.8.

NELSON, R.; TEIXEIRA, W. Da Construção Normativa do Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, n. 07, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-07-2018/1188258271>. Acesso em: 10 de set. de 2024.

PELI, P.; TEIXEIRA, P. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006. 271 p.

RORAIMA. Tribunal Regional Eleitoral. **Assédio moral no trabalho**. Boa Vista, RR: TRE, 2023. Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-moral-no-trabalho#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20C3%A9%20conduta%20abusiva,a%20dignidade%20humana%20do%20trabalhador>. Acesso em: 10 set. 2024.

SILVA, J. A. da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 25. ed. São Paulo, SP: Malheiros, 2005. p. 199.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da Organização do Trabalho. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2008. p. 141.

VENOSA, S. de S. **Responsabilidade Civil**. 8. ed. São Paulo: Atlas: 2008, p. 41.