



PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

PROBLEM OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE: MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA: ACOSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Fernando Robson Barros da Silva¹, Carlos Francisco do Nascimento¹

e514769

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i1.4769>

PUBLICADO: 01/2024

RESUMO

O assédio moral no local de trabalho é um problema que vem acontecendo de forma habitual desde muito tempo. No entanto, esse problema ocupa o debate atual nos últimos anos, com estudos e pesquisas sendo desenvolvidos a respeito deste tema. O sofrimento neste setor se apresenta de várias formas. De problemas físicos a sofrimentos psíquicos, o que se percebe é que a violência nesse ambiente assume contornos cada vez mais perversos e sutis. A atividade laboral é a essência pela qual o indivíduo se conecta a produção, mas também onde as relações de poder e exploração se manifestam na sociedade capitalista. Num novo ambiente trabalhista, forjado pela globalização e pela modernização, as indústrias e as empresas forçam, cada vez mais, o seu ritmo de atividades na luta pelo lucro em menos tempo. É neste contexto que surge o fenômeno do assédio moral no ambiente profissional. Verifica-se que este fenômeno traz prejuízos não só às vítimas, mas ao próprio órgão público ou empresa e à sociedade como um todo. Desse modo, pretende-se com este estudo alertar para a importância do tema em questão, provocando a reflexão e conscientização de todos os sujeitos envolvidos neste processo. A pesquisa envolve um estudo multidisciplinar, por meio da técnica de pesquisa bibliográfica, análise de bibliografia e da posição jurisprudencial brasileira, ideias e solução para os problemas levantados. Será comprovado que o conhecimento é a arma mais poderosa na luta contra essa terrível mazela social.

PALAVRAS-CHAVE: Sofrimentos psíquicos. Assédio moral. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

Bullying in the workplace is a problem that has been occurring regularly for a long time. However, this problem has occupied the current debate in recent years, with studies and research being developed on this topic. Suffering in this sector comes in many forms. From physical problems to psychological suffering, what can be seen is that violence in this environment takes on increasingly perverse and subtle contours. Labor activity is the essence through which the individual connects to production, but also where relations of power and exploitation manifest themselves in capitalist society. In a new labor environment, forged by globalization and modernization, industries and companies increasingly force their pace of activities in the fight for profit in less time. It is in this context that the phenomenon of moral harassment in the professional environment appears. It appears that this phenomenon brings harm not only to the victims, but to the public body or company itself and society as a whole. In this way, this study is intended to raise awareness of the importance of the topic in question, provoking reflection and awareness among all subjects involved in this process. The research involves a multidisciplinary study, through the technique of bibliographical research, analysis of bibliography and the Brazilian jurisprudential position, ideas and solutions to the problems raised. It will be proven that knowledge is the most powerful weapon in the fight against this terrible social ill.

KEYWORDS: *Psychic suffering. Bullying. Workplace.*

RESUMEN

El acoso en el lugar de trabajo es un problema que ha estado ocurriendo de manera regular durante mucho tiempo. Sin embargo, esta problemática ocupa el debate actual en los últimos años

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

desarrollándose estudios e investigaciones sobre este tema. El sufrimiento en este sector se presenta de muchas formas. Desde los problemas físicos hasta el sufrimiento psíquico, lo que se puede ver es que la violencia en este entorno adquiere contornos cada vez más perversos y sutiles. La actividad laboral es la esencia por la cual el individuo se conecta con la producción, pero también donde se manifiestan las relaciones de poder y explotación en la sociedad capitalista. En un nuevo entorno de trabajo, forjado por la globalización y la modernización, las industrias y las empresas fuerzan cada vez más su ritmo de actividades en la lucha por el beneficio en menos tiempo. Es en este contexto que surge el fenómeno del acoso moral en el ámbito profesional. Está comprobado que este fenómeno trae pérdidas no solo a las víctimas, sino al propio organismo o empresa pública y a la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, este estudio pretende alertar sobre la importancia del tema en cuestión, provocando la reflexión y la toma de conciencia de todos los sujetos involucrados en este proceso. La investigación implica un estudio multidisciplinario, a través de la técnica de la investigación bibliográfica, el análisis de la bibliografía y la posición jurisprudencial brasileña, las ideas y la solución a los problemas planteados. Se demostrará que el conocimiento es el arma más poderosa en la lucha contra este terrible mal social.

PALABRAS CLAVE: *Sufrimiento psíquico. Bullying. Ambiente de trabajo.*

INTRODUÇÃO

O trabalho ora exposto propõe-se a apresentar uma análise acerca do assédio moral no ambiente trabalhista, e todos os aspectos que envolvem está temática. Vale ressaltar que o assunto adquire importância cada vez maior, tanto na área jurídica quanto em recursos humanos, principalmente em razão dos reflexos do período de reestruturação produtiva das empresas em nível mundial.

A atividade laboral tem um papel fundamental na vida dos seres humanos, não somente na criação de identidades, mas também na construção de vínculos sociais, o que permite uma maior interação social. Porém, dentro do contexto da vida do trabalho, nem sempre as relações edificadas são saudáveis, visto que muitos problemas surgem, o que torna essencial um melhor entendimento acerca da compreensão social sobre a origem moral das relações laborais. Richard Sennett (2015) aborda a ideia de como o trabalho não apenas molda a identidade, mas também influencia a construção dos laços sociais.

O estudo dessa temática é de grande importância, uma vez que os efeitos do assédio moral no ambiente profissional são profundos e abrangentes e devem, em qualquer relação, ter relevância primordial. Heinz Leyman (1996), em seus estudos pioneiros sobre o assédio moral, ressaltou a extensão dos efeitos danosos do assédio, observando como a repetição prolongada desses comportamentos abusivos pode levar a consequências devastadoras para a saúde mental e a qualidade de vida do trabalhador.

Observa-se, porém, que nem sempre há esse respeito pelo bem-estar do próximo nas relações do cotidiano, incluindo os vínculos laborais. O interesse por este tema justifica-se pela importância do assunto no contexto laboral, que envolve fatores como diferenças hierárquicas, disputa por poder e razões econômico-financeiras, onde prevalece um clima de rivalidade fazendo o assédio moral encontrar campo para prosperar. Ferreira (2004, p. 37) assinala que “o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual”.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

O objetivo principal é expor as principais evidências do assédio moral no âmbito de trabalho e as consequências que esta violência causa na saúde do assediado, alertando para a importância do tema em questão, provocando a reflexão e conscientização de todos os sujeitos envolvidos neste processo.

Para isso, no intuito de alcançar nossos objetivos, realizamos uma revisão bibliográfica e documental a respeito da temática, com base em obras acadêmicas, cujo conteúdo está ligado ao assédio moral no ambiente de trabalho. Tais leituras foram analisadas conjuntamente com a legislação e a jurisprudência referente à temática.

Sendo assim, o estudo está pautado nas obras de Ferreira (2010), Cardoso (1984), Hirigoyen (2005; 2003) Alkimin (2006), Salvador (2004), pois foram aquelas que, na percepção destes pesquisadores, mais tocaram o entendimento acerca do assédio moral perpetrado nas relações laborais. A pesquisa é dividida em três seções: o início, o embasamento teórico e a conclusão. Em suma, os postos-chave abordados no embasamento teórico são: as construções conceituais, a exploração do seu surgimento enquanto debate doutrinário e as várias visões de acordo com diferentes culturas e contextos.

ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

Segundo Ferreira (2010), o trabalho humano é tão antigo quanto a própria história da raça humana. psicólogos, médicos do trabalho, sociólogos e juristas, costumam associar a origem do trabalho com o sofrimento, a fadiga, a dor e, até mesmo, o castigo.

Para compreender melhor o mundo do trabalho, torna-se essencial pesquisar suas origens, objetivando um melhor entendimento de como essa atividade tão importante pode trazer dignidade ao ser humano, dado que permite ao homem buscar suas necessidades mais essenciais, como moradia, alimentação, proteção, culturais e psicológicas (arte, lazer, educação etc.).

Porém, nem sempre o trabalho foi visto como algo positivo. Na Sagrada Escritura, ele foi associado à pena que se paga para poder viver. O trabalho na narrativa bíblica é considerado como castigo, sendo uma punição imposta por Deus, de acordo com Ferreira (2010), ao primeiro casal humano pela sua desobediência. Em seu turno, Bastos (1998, p. 425) sustenta que o trabalho é visto biblicamente como uma maldição (“ganharás o pão com o suor do teu rosto”), nada obstante derivar da sua condição de decaído (no Éden não havia trabalho).

Esta visão negativa também refletiu na compreensão de trabalho do mundo antigo, visto que o trabalho passou a ser atribuído aos escravos, pois para os demais cidadãos seria uma atividade indigna. Na sociedade grega antiga o ócio era privilégio dos homens livres, enquanto o trabalho era visto como uma atividade inferior. Na verdade, o escravo não era visto como um ser humano, mas como um objeto de propriedade do cidadão.

Durante o período da Idade Média, o trabalho também foi visto como uma atividade desprezada. O mundo feudal era compreendido entre os donos de terras e os servos, que trabalhavam para sobreviver, em troca de proteção e moradia.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

Na história do antigo Egito e na baixa Mesopotâmia, Cardoso (1984) assinala que a situação de subordinação e humilhação à qual os escravos e camponeses eram submetidos, perdurou por séculos. As leis egípcias que proibiam maus-tratos aos escravos visavam a proteção do direito de propriedade de seu dono. O autor aponta ainda, que durante todas as dinastias faraônicas, ocorreram várias rebeliões de camponeses em virtude das arbitrariedades a que eram submetidos durante a jornada. Por isso, houve a necessidade de o Estado reconhecer através de decretos, a valorização do trabalho humano e de tratar melhor os trabalhadores rurais para que não fugissem.

Novas atividades comerciais surgem no final da Idade Média, as quais vão dar origem aos burgos (cidades medievais) e à burguesia, que se torna uma nova classe comercial, que por meio do capitalismo e da expansão marítima conseguem enriquecer com muita facilidade.

Com o crescimento da população nas cidades europeias, as necessidades e transformações aumentaram muito, logo os artesãos e comerciantes começaram a se organizar e obter melhores resultados em suas atividades trabalhistas. Os artesãos criaram as corporações de ofício, enquanto os comerciantes estabeleceram as guildas.

Já com surgimento das feiras medievais, os cambistas ganharam espaço na sociedade com o avanço do comércio, para as trocas de moedas, pois em cada cidade havia uma moeda diferente, surgiram também os banqueiros com intuito de garantir e proteger as fortunas dos burgueses. Neste período, começaram a serem utilizados os instrumentos cambiários como os cheques, cartas de créditos e outras modalidades.

No Brasil, de 1500 até 1888, o trabalho era exercido pelos escravos. Ferreira (2010) ressalta que, no artigo 179 da Constituição Política do Império de 1824, falava-se sobre a liberdade no exercício de qualquer trabalho, desde que não fosse contra os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos. Sabe-se que nesta época ainda havia a escravidão e que, somente após a sua abolição o trabalho foi reconhecido como uma atividade digna.

A partir do século XVIII, com a revolução industrial, ocorreram diversas transformações sobre o trabalho, paulatinamente, deixava de ser visto como castigo, pena, sofrimento. Na realidade, a cada conquista dos trabalhadores, o labor foi ganhando *status* social, sendo valorizado. Ferreira (2010) observa que passou a ser honroso, digno, ser trabalhador.

É certo que essas mudanças não foram repentinas, nem pacíficas, tendo em vista que a Revolução Francesa e a Revolução Industrial, de acordo com Cardoso (1984), romperam com antigas tradições e concepções, criando a base para a constituição de uma nova sociedade pautada em uma gama de valores que não raramente se confortariam: liberdade, igualdade e fraternidade versus capital, produção e lucro.

Todavia, importa ressaltar que, a partir de movimentos sociais desenvolvidos por aparelhos sociais como a igreja e o sindicato, dentre outros, se deu a tomada de consciência e organização dos trabalhadores e da sociedade, que foi determinante para que o trabalho evoluísse e voltasse a ser valorizado. Com o passar do tempo essa visão mais negativa do trabalho foi dando lugar a uma compreensão mais positiva.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

Autores renomados como Adam Smith, Émile Durkheim e Karl Marx, ofereceram perspectivas distintas sobre o trabalho. Smith, por sua vez, enfatizou a divisão do trabalho e sua influência na eficiência econômica. Já Durkheim explorou o trabalho como um fator de coesão social. O sociólogo alemão, Max Weber (1967), ver a religião como elemento fundamental no processo de valorização do trabalho, evidenciando que os protestantes viam na dedicação ao trabalho uma virtude, o que ajudou de certa forma o capitalismo a se sustentar em outros países.

A igreja católica também passa a tratar do tema, o Papa Leão XIII abordava, em suas encíclicas, questões delicadas do relacionamento entre empregado e patrão, como um salário justo, a exposição do trabalhador a agentes nocivos, o limite da jornada de trabalho, o trabalho da mulher e da criança e o trabalho escravo. Ainda expressava apoio ao direito dos trabalhadores de reunirem e associarem-se em sindicatos.

Os trabalhadores organizados em sindicatos passaram a reivindicar melhores condições de trabalho, salários, diminuição das jornadas de trabalho e a lutarem contra a exploração do menor e da mulher que recebiam salários inferiores.

O Estado, diante dos abusos que vinham sendo cometidos contra a classe trabalhadora, percebe a necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho. Para tanto, intervém na ordem social e econômica, limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho e transferindo a relação trabalhista para a esfera das relações de natureza pública.

O empregado passa a ser tutelado em razão de ser o patrão, o proprietário da máquina, capital e insumos, detendo os meios de produção e tendo o poder de direção, o que representava uma desigualdade a que era submetido o trabalhador. Nesse contexto, o trabalhador passa a ser protegido juridicamente e economicamente.

Em suma, Cardoso (1984) reitera que no novo modo capitalista de organizar a sociedade, era necessário aliar o capital a força de trabalho. Destarte, o trabalho acabou adquirindo um sentido maior do que apenas garantir a sobrevivência do trabalhador e de sua família. Essas mudanças acabaram por criar a necessidade de legislações que concebesssem a nova visão da política do trabalho.

IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No âmbito das relações humanas, os valores econômicos, sociais, políticos, éticos e morais estão em constante transformação. “grande parte destas transformações nasceram com o fenômeno da globalização, o qual, aliás, não é recente (Ferreira 2010, p. 30)”. Embora a globalização produza efeitos desgastantes nas relações de trabalho, mais do que nunca o trabalho humano deve ser valorizado. A produção não está mais restrita aos limites da soberania do Estado, mas rompe fronteiras.

A globalização é um fenômeno complexo que moldou e continua a moldar as relações de trabalho em todo o mundo. Embora tenha proporcionado oportunidades de crescimento econômico e integração global, também levantou questões sobre desigualdade, precariedade laboral e a



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

necessidade de adaptação contínua. Lidar com os desafios e maximizar as oportunidades da globalização para promover relações de trabalho mais justas e inclusivas é um dos principais desafios que enfrentamos no século XXI. Calvo (2020) afirma que “o que preocupa os estudiosos é o aumento galopante da violência psicológica no ambiente do trabalho nos últimos anos.”

O mundo hoje assiste a um processo de conquista e colonização que rompe barreiras econômicas e atinge o domínio jurídico de cada Estado conquistado e dominado. O estímulo à produção por meio da competitividade cria um contexto profissional perfeito para o surgimento do assédio moral. Os mecanismos atuais são peculiares à atual organização do trabalho, sistematizada para garantir interesses puramente econômicos, não mais orientados por interesses sociais.

Como a produção econômica provém diretamente das relações laborais, a globalização econômica contribui para que, cada vez mais, empresas procurem lucro com menos gastos e tempo. Isto dá origem a um tratamento hostil, que muitas vezes desencadeia um processo tão grave como o assédio moral, produzindo trabalhadores insatisfeitos.

Todavia, conforme aponta Nogueira (2004), o Direito precisa pautar-se pela justiça social e pelos princípios protetores do trabalhador, acompanhando as evoluções sociais, inclusive as impingidas pela globalização econômica, é o que ocorre com o fenômeno do assédio moral em todo o mundo, inclusive no Brasil. Assim, torna-se evidente o nexo causal existente entre a globalização econômica aliada à atual organização econômica de trabalho e as diversas formas de sofrimento no trabalho.

PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES LABORAIS

Com a chegada da Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana, inserida no texto, em seu artigo 1º, inc. III passou a constituir-se verdadeira cláusula geral, com vistas à regular situação envolvendo violações à pessoa.

Nesta senda, Tepedino (2004) aduz que a escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, integrada ao objetivo fundamental de erradicação da pobreza e da marginalização, e de redução das desigualdades sociais, juntamente com a previsão do parágrafo 2º do art. 5º, no sentido da não exclusão de quaisquer direitos e garantias, mesmo que não expressos, desde que decorrentes dos princípios adotados pelo texto maior. Nesse sentido, configuram uma verdadeira cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana, tomada como valor máximo pelo ordenamento.

Com base no exposto, o princípio da dignidade da pessoa humana serve como fundamento para todos os tipos de relações jurídicas, inclusive para as relações que se desenvolvem na esfera laboral. A pessoa é, nesta perspectiva, o valor último, o valor supremo da democracia, que a dimensiona e humaniza. A dignidade da pessoa humana – entendida como o atributo imanente ao ser humano para exercício da liberdade e de direitos como garantia de uma existência plena e saudável – passou a ter amparo como um objetivo e uma necessidade de toda humanidade, vinculando governos, instituições e indivíduos (Scarlet, 1988).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

Considera-se, portanto, que a noção de dignidade da pessoa humana funde-se com a definição material de Constituição, já que a preocupação com o ser humano se consagrou como uma das finalidades constitucionais. Nesse sentido, aponta-se a violação do trabalho, abrangendo a exposição do trabalhador a pressões psicológicas, condições de trabalho precárias, como sendo evidências frontais de afronta à dignidade da pessoa humana.

A própria Constituição Federal estabelece a responsabilidade objetiva nos casos de assédio moral. Faz isso ao incluir o ambiente de trabalho no conceito de meio ambiente em dispositivos constitucionais, como o art. 20, inciso VIII. Determinando no artigo 225 que condutas e atividades consideradas prejudiciais ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções criminais e administrativas.

Condições dignas de trabalho por meio de um ambiente de trabalho saudável física e mentalmente, são preconizadas pela própria Constituição como objetivo dos direitos alcançados pelos trabalhadores. A fadiga causa fenômenos semelhantes à paralisia. Tais efeitos podem ser produzidos pelo conjunto de atos repetitivos e prolongados, que configuram o assédio moral e também podem comprometer a capacidade laboral do trabalhador por toda a vida.

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ferreira (2010) destaca que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas sociais mais sérios da atualidade. Conforme visto, ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, que mantém o foco somente na produção e no lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse problema destaca-se por afetar a autoestima e a eficiência das vítimas em todas as esferas de sua vida, tais como família, amizades, relações sociais e ambiente de trabalho.

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Esta prática tornou-se mais intensa e também de maior severidade e abrangência no contexto atual. Ferreira (2010) infere que o papel do Estado na regulação de tais situações é imperativo. É fundamental conhecer o fenômeno do assédio moral antes de criar qualquer medida para contê-lo.

O assédio moral é um fenômeno social desde a antiguidade, mas recentemente reconhecido. Ferreira (2010) sustenta que o assédio moral é o processo de exposição repetitiva e prolongada dos trabalhadores a condições humilhantes e degradantes. É uma guerra de nervos, que leva a vítima ao chamado “assassinato psíquico”

Hirigoyen (2005) postula que o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva que atente, por meio de sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Na esfera trabalhista, o assédio moral configura-se como pressão psicológica contínua (habitual) exercida pelo empregador com o objetivo de obrigar o empregado a se desligar da empresa, ou de abalar sua autoestima.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

Hirigoyen (2005), ainda esclarece que foi o sueco Heinz Leymann quem introduziu o termo *mobbing* para delinear as formas de assédio nas organizações. A palavra advém do verbo *tomob* e significa assediar, atacar em massa, destacando o elemento grupal, caracterizado pela turbulência. Ressalta-se que a prática de condutas constrangedoras e vexatórias pode ser encontrada nas relações humanas desde o início da história. O que se observa atualmente é uma grande preocupação das empresas na busca por lucro e poder econômico.

Ricardo Resende (2020) defende que o assédio moral é a prática de perseguição insistente (constante) a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento do grupo, prática esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade.

ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

Segundo Ferreira (2010), o assédio moral é evidenciado por meio de uma série de comportamentos, sempre abusivos e agressivos, de forma mais ou menos explícita. A psicóloga francesa Marie – France Hirigoyen traça o perfil do funcionário assediado e também do agente assediador, criando uma espécie de classificação da conduta que tipifica o assédio moral. Seja como a recusa de se estabelecer comunicação, seja pela humilhação através da desqualificação, seja ainda pelo isolamento, o agente assediador lança mão de procedimentos que a autora assemelha a armadilhas. O que se mostra mais grave é que tais instrumentos de destruição psicológica foram utilizados em campos de concentração nazistas durante a 2ª Guerra Mundial.

Hirigoyen (2005) comenta que existe uma linha muito tênue que limita a discriminação e o assédio moral. A própria empresa incentiva a competição entre jovens e idosos, inexperientes e experientes.

Ferreira (2010) argumenta que a exploração do medo dos trabalhadores diante do desemprego através do uso de ameaças de demissão é outra característica do assédio moral.

Alguns autores sugerem que, como por exemplo, Leyman (1996) para serem considerados assédio moral, os comportamentos destrutivos devem ocorrer repetidamente durante um período médio de 4 a 6 meses. Hirigoyen (2005) sistematizou alguns comportamentos que, pela sua repetição, associação e intencionalidade, caracterizariam o assédio moral, como por exemplo, a Deterioração proposital das condições de trabalho, onde se ressaltam os seguintes aspectos:

- Retirar da vítima a autonomia;
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador;



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro.

Além dos aspectos listados acima, Hirigoyen (2005) também registra aqueles relacionados ao isolamento e à recusa de comunicação. A autora observa que também existem atitudes que prejudicam a dignidade da vítima, a saber: insinuações desdenhosas para qualificá-la; gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros). É importante notar que em alguns casos ocorre violência verbal, física e sexual (Hirigoyen, 2005).

Em resumo, Ferreira (2010) adverte que um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este pressupõe: repetição sistemática; intencionalidade (forçar o outro a renunciar ao emprego); direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório); temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) e degradação deliberada das condições de trabalho.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E RELAÇÃO DE TRABALHO

O assédio moral no trabalho configura um tipo de violência psicológica contra o trabalhador, tendo em vista que a violência física já não é mais aceita como antes e quando um sujeito quer agredir o outro, costuma utilizar-se da violência psicológica. Além disso, a violência física é mais chocante e de fácil configuração, ao passo que a violência psicológica é de difícil caracterização (Thome, 2008).

Entendimento da União Européia sobre o tema afirma que:



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

A violência pode definir-se, nas relações entre duas pessoas ou mais, como uma forma de comportamento negativo ou de ação caracterizada pela agressividade, umas vezes repetida, outras vezes pontual, que produz danos para a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho. A agressividade pode manifestar-se quer por simples atitude corporal, como uma atitude de provocação, desprezo ou sarcasmo perante outra pessoa, quer por uma efetiva ação violenta, de tipo físico ou verbal. A violência manifesta-se de múltiplas formas como, por exemplo, agressão física, injúrias verbais, prepotência (*bullying*), perseguição coletiva (*mobbing*), assédio sexual, discriminação em razão da religião, raça, deficiência, sexo ou, em todo o caso, da diferença, podendo ser praticada tanto por pessoas estranhas ao ambiente de trabalho como por elementos do próprio ambiente de trabalho (União Europeia, 2001).

No Brasil, a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, embora seja de aplicação no âmbito das relações domésticas e/ou familiares, conceitua em seu artigo 7º, inciso II, a violência psicológica como qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças, decisões, por meio de ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação. Esse dispositivo legal diferencia a violência moral, definindo-a como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria. (Art. 7º, inciso IV).

OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define os sujeitos das relações de trabalho, dispondo em seu artigo 2º, que o empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, e, por conseguinte, em seu artigo 3º define que o empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (FERREIRA, 2010).

Alkimin (2006) classifica em ativo e passivo os sujeitos, podendo ser o sujeito ativo (assediador) o empregador ou qualquer superior hierárquico, colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima/assediado) pode ser o empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado.

A vítima ou sujeito passivo do assédio moral, geralmente, é aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e consequente queda na produtividade; além dos danos pessoais à vítima que somatiza e reverte em dano à saúde mental e física, acaba gerando, consequentemente, incapacidade para o trabalho e afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio (Alkimin, 2006, P. 44).

Para Ferreira (2004), as pessoas que estão mais susceptíveis de se tornarem vítimas do assédio moral são aqueles empregados que apresentam algumas diferenças com respeito aos padrões estabelecidos, "excessivamente competentes ou que ocupem espaço demais", aliadas a



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

grupos divergentes da administração, "improdutivas" ou temporariamente fragilizadas por licenças de saúde tornam-se o alvo das perseguições por assédio moral.

No que diz respeito às espécies, Calvo (2020) classifica o assédio moral em assédio vertical descendente (proveniente da hierarquia de um superior para com um subordinado), assédio vertical ascendente (proveniente de um ou mais subordinados que assediam um superior), assédio moral horizontal (proveniente de colegas) e assédio moral misto (um assédio horizontal que passa a assédio vertical descendente).

No tocante ao comportamento do agressor, Hirigoyen (2005) esclarece que se trata de perversos narcisistas, isto é, indivíduos que, sob a influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcísica do outro a fim de desarmá-lo.

As características da personalidade do assediador revelam-se a partir de um sentimento de grandeza, um egocentrismo extremado e uma total falta de empatia pelos outros, embora seja ele próprio ávido de obter admiração e aprovação. O assediador, portanto, sente uma inveja daqueles que parecem possuir coisas que ele não possui, ou que simplesmente aqueles que tem prazer com a própria vida (Hirigoyen, 2003).

O isolamento é a prática mais comum nos processos de assédio moral, fase em que os colegas de trabalho já estão envolvidos de tal maneira com o processo, que acabam endossando o tratamento que a vítima recebe, talvez por medo ou mesmo por conivência, passando a tratá-la de modo semelhante. (Alkimin, 2006). "Não apenas lhe falta profundidade afetiva e não consegue compreender as emoções complexas dos outros, como seus próprios sentimentos não são modulados e passam por arroubos rápidos seguidos de dispersão (Hirigoyen, 2003, p. 142)". Ocorre, pois, quando o superior hierárquico priva a vítima de informações úteis, não lhe comunicando acerca de eventuais reuniões que porventura sejam realizadas, ou, ainda, não lhe passando o serviço que deveria fazer, deixando o empregado, ocioso e desmoteado em seu local de trabalho.

ASPECTOS JURÍDICOS E A LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA NO BRASIL

Quanto aos aspectos jurídicos decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho podemos citar as nações escandinavas, a França, os EUA, Bélgica, Inglaterra e Portugal que possuem inúmeros estudos realizados a respeito, já editaram diplomas legislativos ou estão na iminência de fazê-lo. Sendo certo que seus tribunais vêm, de algum tempo, independentemente de norma positivada, reconhecendo o fenômeno, com as suas consequências sociais e jurídicas (Menezes, 2004).

No Brasil, existem leis e projetos de lei em tramitação nas esferas federal e estadual, visto que o assédio moral tem se tornado cada vez mais visível. Existem também algumas leis e projetos de lei municipais sobre o assunto. Esta manifestação do Legislativo confirma a vontade inequívoca de coibir atos que, até recentemente, não recebiam a devida importância.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

A Carta Magna de 1998 em seus artigos 5º, XXIII, 170, III, preconiza que o Estado Brasileiro se fundamenta e se justifica pela garantia que oferece ao exercício da cidadania, do respeito à dignidade da pessoa humana, de reconhecimento dos meios e instrumentos de valorização social do trabalho, assegurando a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro, reafirmando, ainda, o artigo 193 que: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”.

Em suma, Barreto (2000) reitera que o empregador deve ater-se à concretização dos valores que o Direito do Trabalho pretende realizar, encontrando seus limites na dignidade do ser humano, sendo o detentor do poder diretivo e disciplinar. Possui, ainda, a incumbência de proporcionar condições garantidoras do bem-estar físico e mental do trabalhador, empenhando-se em coibir todos os excessos. Tem-se também o artigo 483 da CLT, conforme observa o advogado trabalhista Luiz Salvador (2004, p. 2):

O art. 483 da CLT autoriza o trabalhador a postular em juízo as indenizações correspondentes às violações do contrato, por incumprimento, por parte de seu empregador, podendo, também, acumular outros pedidos indenitários resultantes da relação de trabalho, tais quais, por exemplo, a indenização a que está obrigado, quer resultante de dano moral (assédio sexual, assédio moral, dano pessoal) e ou em caso de infortúnio ao trabalhador, como expressamente previsto pelo art. 7º, inciso XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa). Não há que se falar sequer que os créditos trabalhistas resultantes da rescisão contratual autorizada pelo dispositivo celetário indicado já cubra também a indenização decorrente do assédio moral. Este entendimento encontra-se já superado pelos reiterados pronunciamentos do C. STF, no sentido de que é acumulável a indenização por dano material, com a de dano moral.

A indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do dano e da relação causal entre eles. No caso de danos morais, a prova é apenas do fato, pois não há como produzir prova de dor, sofrimento, humilhação (Salvador, 2004).

Há também a Portaria nº. 604 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 1º de junho de 2000, que instituiu os Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. O artigo 2º, II, da referida Portaria atribui competência ao referido núcleo para propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho (Salvador, 2004).

No âmbito federal cumpre mencionar o Projeto de Lei nº 5970/2001, de iniciativa do deputado Inácio Arruda (PC do B – CE), que altera o artigo 483, da CLT, inserindo a prática de coação moral como motivo para que o empregado, ao seu cargo, sendo vítima, possa rescindir ou não o contrato de trabalho, bem como trata de particulares indenizações a favor do empregado por força do ato de coação moral contra sua pessoa. O Projeto de Lei nº 4591/2001, de iniciativa da deputada Rita Camata (PSDB-ES), altera a Lei nº 8. 112, de 11 de dezembro de 1990, proibindo a prática de assédio moral no âmbito do serviço público federal. Assim como o Projeto de Lei nº 4.742/2001,



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

apresentado pelo deputado Marcos de Jesus (PL-PE), que introduz o artigo 136-A no Código Penal, tipificando o assédio moral com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.
Pena – detenção de um a dois anos.

Nas esferas estaduais e municipais temos leis e projetos de lei, que, na verdade, como defende Nascimento (1998), são normas administrativas que visam meramente a regulamentação de condutas havidas entre a Administração Pública e seus contratados, eis que compete unicamente à União legislar sobre o Direito do Trabalho, conforme dicção do artigo 22, I da Constituição Federal (Salvador, 2004).

Na legislação previdenciária há o reconhecimento como doença profissional ou do trabalho àquelas relacionadas com o trabalho e aos transtornos mentais. Assim, a Lei nº 8.213/91 dispõe que são beneficiários do regime de previdência social os portadores dos transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool, Alcoolismo Crônico (relacionado com o Trabalho); as reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação, estado de "stress" pós-traumático; outros transtornos neuróticos especificados, "neurose profissional"; o transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos e a sensação de estar acabada "síndrome de *Burn-Out*", "síndrome do esgotamento profissional".

O contrato de trabalho traz consigo, com primazia absoluta, a obrigação de respeito à dignidade da pessoa humana. Acima de tudo, o empregador deve respeitar a personalidade moral do trabalhador. Embora ainda não seja contemplado na legislação trabalhista, o entendimento é de que o trabalhador que sofre esse tipo de Assédio tem que ser indenizado, até mesmo como forma de coibir novos casos de assédio moral. Verifica-se que a legislação trabalhista vem protegendo os trabalhadores que sofrem essa violência moral.

ASPECTOS DOUTRINÁRIOS JURISPRUDENCIAL

Na doutrina e na jurisprudência, há muita discussão sobre a necessidade ou não de dano psicológico à vítima para a realização de assédio moral. Nascimento (2004) é muito clara nesse ponto, ao afirmar que a não configuração do assédio moral pela ausência de dano psicológico não isenta o agressor da devida punição.

Destarte, a pessoa que resiste à doença psicológica, seja por ter boa estrutura emocional, seja por ter tido o cuidado de procurar ajuda profissional de psicólogos ou psiquiatras, não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido, ainda que o mesmo não resulte do assédio moral. Assim, reiteramos nosso entendimento no sentido de que nem todo dano à personalidade configura o assédio moral, como se percebe na maioria dos estudos jurídicos atuais e, principalmente, nas decisões da Justiça do Trabalho. Nessa esteira, entendo que a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária a perícia feita



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexa causal (Nascimento, 2004, p. 1).

Como observado, para a autora, é de fundamental importância a constatação do dano psíquico-emocional para a configuração do assédio moral, onde a vítima deve passar, inclusive, por perícia médica para comprovar o dano. Por outro lado, alguns juristas e parte da jurisprudência dispensam a confirmação do Dano psíquico emocional na configuração do Assédio Moral.

Nesse sentido, é a jurisprudência a seguir:

EMENTA: DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL – DEFINIÇÃO – O assédio moral pode ser definido no local de trabalho como conduta abusiva, de natureza psicológica, exercida por uma ou mais pessoas sobre um colega, subordinado ou não, que atenta contra a dignidade psíquica deste, de forma reiterada, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. O ilícito praticado pode estar afeto, como no caso dos autos, à intimidação na execução do trabalho, o qual ocorre quando se verifica atitudes inadequadas à real condição laborativa do empregado que precisa se reabilitar para o trabalho, cujo efeito é prejudicar a atuação da vítima, por criar uma situação que lhe é hostil. Comprovada tal conduta imprópria e abusiva, o dever de indenizar a vítima é medida que se impõe.

O debate atual que se desenvolve na doutrina e na jurisprudência tende a estabelecer uma concepção clara de assédio no local de trabalho e fixação de critérios que identifique a conduta abusiva.

CONSIDERAÇÕES

A partir dos aspectos e análises apresentadas no presente trabalho, pode-se considerar que o assédio moral é uma realidade presente na sociedade desde os primórdios do ser humano, ou seja, desde que o homem começou a se inter-relacionar com outros seres humanos. Sendo assim, podemos salientar que, inicialmente, verifica-se a conduta assediadora dentro do convívio social e, depois, a presença de tal conduta no ambiente de trabalho.

Na atual conjuntura econômica empresarial, é possível vislumbrar que tal prática vem sendo utilizada de forma mais sofisticada e sutil, ou seja, uma humilhação maquiada, como mais um dos instrumentos de controle da subjetividade dos trabalhadores. Desta forma, os temores da humilhação, como também o medo, fazem com que muitos trabalhadores se caleem, para não se exporem diante de uma situação humilhante e constrangedora.

O assédio moral consiste numa atitude que provoca danos e prejuízos à dignidade e à integridade do ser humano, colocando a saúde em risco, bem como prejudica e interfere nas boas relações dentro do ambiente de trabalho. Muitas vezes, ele deriva de um agente que escolhe uma vítima, por motivos que vão desde o interesse por uma colocação de destaque na empresa até a própria discriminação, atacando de forma veemente com atitudes hostis objetivando anular o outro moralmente.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

Quanto aos agentes assediadores, pode-se dizer que o assédio mais comum é aquele que parte do empregador e do superior hierárquico aos empregados. As represálias se apresentam como um elemento do duplo sistema de gratificação-sanção, complementando a distribuição de prêmios aos vencedores e qualificando não apenas os atos, mas os próprios indivíduos como bons/maus, produtivos/improdutivos, comprometidos/descompromissados.

A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, independente do tempo por que se prolongou o comportamento.

Portanto, para que se combata tal conduta se faz necessário a implantação de leis específicas que venham proteger a integridade do trabalhador, para que tenha melhores condições em seu ambiente de trabalho e possa desempenhar suas funções sem preocupar-se com situações humilhantes e constrangedoras.

Além de leis que possam prevenir e inibir tal conduta, também se torna relevante alguns comportamentos que podem auxiliar na prevenção do assédio moral, como por exemplo, estabelecer com os colegas de trabalho ou com os seus superiores, uma comunicação aberta e respeitosa, evitando linguagem ofensiva, sarcasmo excessivo ou comentários que possam ser vistos ou interpretados como atitudes ofensivas e insultuosas.

Estas contribuições da pesquisa buscam ampliar o conhecimento sobre o tema, não com a intenção de esgotá-lo, mas sim de incentivar um diálogo contínuo. O objetivo é estimular a reflexão na comunidade científica e manter viva a discussão no âmbito jurídico, promovendo um ambiente propício para o desenvolvimento de novas ideias e perspectivas.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2006.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: PUC, 2000.
- CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- CARDOSO, C. F. S. **O Trabalho Compulsório Na Antigüidade**. Rio de Janeiro: Graal, 1984.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.
- DURKHEIM, Émile. **A Divisão do Trabalho na Sociedade**. Trad. WD Halls, introdução. Lewis A. Coser. Nova York: Imprensa Livre, 1997.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel Editores. 2010.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

PROBLEMÁTICA DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA: O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
Fernando Robson Barros da Silva, Carlos Francisco do Nascimento

HIRIGOYEN, Marie-Fance. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

LEYMAN, Heinz. **Mobbing**. Paris: Seuil, 1996.

MENEZES, Cláudio Armando Couce. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1998.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/5433>. Acesso em: 30 out. 2023.

NOGUEIRA. *In*: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

SALVADOR, Luiz. **Assédio moral**. [S. l.: s. n.], 2004. p. 2. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>. Acesso em: 30 out. 2023.

SCARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2002.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução Marcus Santarrita. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2015.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas**. Trad. Luiz João Baraúna. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de Direito Civil**, 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008

UNIÃO EUROPEIA. **Doc. 1564/2/01 PT, parecer aprovado em 11 de novembro de 2001**. Disponível em: <http://www.osha.europa.eu/pt>. Acesso em: 30 out. 2023.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1967.