

## ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL ORGANIZATIONAL BULLYING

Vanessa Souza da Silva<sup>1</sup>  
Ícaro de Souza Duarte<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo tem por escopo analisar o assédio moral organizacional e suas consequências no âmbito do Direito do Trabalho, que possui como característica um conjunto de condutas lesivas praticadas por um superior hierárquico objetivando aumentar os lucros e as demandas produtivas, através de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias. Isto posto, será examinado os impactos negativos na saúde física e psíquica do trabalhador, bem como, as consequências advindas da Justiça do trabalho. Do ponto de vista teórico-metodológico, desposamos da pesquisa bibliográfica, utilizando sites eletrônicos, livros e artigos científicos. Para um melhor aprimoramento, foi realizado a método de pesquisa exploratória, na qual observou as causas que estimulam a ocorrência desse fenômeno. No que concerne ao método de abordagem, foi aderido o qualitativo, ambicionando entender como se instaura, sua repercussão na saúde da vítima e o posicionamento do judiciário. Os resultados preliminares apontam que o assédio moral organizacional, provém de uma política de gestão empresarial, na qual o superior hierárquico excede os limites do poder diretivo, no intuito de elevar os lucros e as demandas produtivas através de insultos, humilhações e pressões psicológicas.

1198

**Palavras-chave:** Assédio Moral Organizacional. Princípios Fundamentais. Consequências na Justiça do Trabalho.

**ABSTRACT:** The purpose of this article is to analyze organizational bullying and its consequences in the scope of Labor Law, which is characterized by a set of harmful behaviors practiced by a hierarchical superior aiming to increase profits and productive demands, through humiliation, embarrassment and embarrassing situations. That said, the negative impacts on the physical and mental health of the worker will be examined, as well as the consequences arising from the Labor Court. From a theoretical-methodological point of view, we espouse bibliographical research, using electronic sites, books and scientific articles. For a better improvement, an exploratory research method was carried out, in which the causes that stimulate the occurrence of this phenomenon were observed. With regard to the method of approach, he appreciated the qualitative approach, aiming to understand how it is established, its impact on the health of the victim and the position of the judiciary. Preliminary results indicate that organizational bullying comes from a business management policy, in which the hierarchical superior exceeds those of the directive powers, in order to increase profits and productive demands through insults, humiliations and psychological pressures.

**Keyword:** Organizational Moral Harassment. Fundamental principles. Consequences in the Labor Court.

<sup>1</sup>Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

<sup>2</sup>Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

## 1. INTRODUÇÃO

É indiscutível os impactos que a globalização trouxe as relações empregatícias. O caminho percorrido pela econômica tem prejudicado não apenas o meio laboral como também a saúde física e psíquica do trabalhador.

A intensa competição entre as empresas e a pressão por uma maior produtividade e eficiência, propiciou para a eclosão do assédio moral organizacional. A gestão por estresse é um método que as em empresas adotam como política de gestão, na qual são estabelecidas metas exorbitantes, no intuito de elevar a produção e os lucros. Para que isso ocorra, os superiores hierárquicos utilizam de forma abusiva e perversa do poder diretivo.

Assim, através de pressões psicológicas, humilhações, insultos e situações vexatórias, os empregados são motivados a atingirem as metas preestabelecidas. Este cenário caótico de disputas intensas por um “melhor” resultado, favorece um ambiente hostil, ocasionando danos à saúde das vítimas.

O assédio moral organizacional, tem se tornado cada vez mais comum no cotidiano dos trabalhadores, apesar de já existir decisões dos tribunais trabalhistas sobre o tema, as discussões podem ser consideradas irrisórias ante o problema, visto que o maior meio probatório nesses casos é o testemunhal, que geralmente são os colegas de trabalho. A grande maioria teme pela perda do empregado e acabam se recusando a testificar sobre os atos assediadores, a recusa das testemunhas gera o silêncio por parte das vítimas, que não possui um outro meio de comprová-lo.

Ante o problema, torna -se necessário realizar uma destinação do assédio moral, já que além dos termos serem próximos, ambos ocorrem no mesmo ambiente. Apesar disso, o objetivo principal do assédio moral é ocasionar danos a vítima, por outro lado, o assédio moral organizacional, visa o aumento dos lucros e das demandas produtivas. Ainda assim, o assédio moral tem por objetivo atingir apenas um indivíduo, já assédio moral organizacional é direcionado para toda coletividade de obreiros.

Nesse contexto, o direito de personalidade surge como forma de refrear os excessos do poder direto, já que através dele é assegurado ao trabalhador garantias fundamentais, tais como o direito à honra, à imagem, à liberdade, ao ambiente saudável, entre outros. Em face disso, os tribunais, tem reconhecido lesões a esses direitos, bem como o dano moral pelas consequências dos atos assediadores.

Dessa forma, a propositura deste projeto possui como desígnio abordar a temática apresentada após ser observado diversos relatos de vítimas que se recusaram a recorrer ao judiciária por não possuírem outros meios probatórios, além do testemunhal.

É de extrema relevância social o tema apresentado, pois vislumbra a identificação das condutas assediadoras, bem como as possíveis consequências advindas da justiça trabalhista. Torna -se indispensável a responsabilização por parte das empresas que adotam esse método de gestão empresarial, reconhecendo o dano moral nessas situações em que poderá ser observado violações dos direitos fundamentais do trabalhador.

Para ocorrência das análises apresentadas, usufruímos da pesquisa bibliográfica, observando sites eletrônicos, artigos científicos e livros, houve ainda a pesquisa exploratória que buscou analisar as causas que estimulam o assédio moral organizacional. E por fim, utilizamos a pesquisa qualitativa no intuito de compreender todo o ciclo dos atos assediadores.

## 1.1 PODER DIRETIVO

O termo “poder” em latim *potere*, traduz a ideia de força, capacidade de deliberar, impor, agir e ainda assim, designa-se a faculdade de exercer soberania ou autoridade. Weber (1994, p.33) conceitua o poder sendo: “[...] toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo contra resistência, seja qual for o fundamento dessa probabilidade”.

1200

Em face disso, conceitua-se como poder a capacidade de influenciar ou controlar de forma autônoma outros indivíduos no intuito de alcançar metas e objetivos específicos. Tal influência pode ser exercida mediante a autoridade, recursos, persuasão, conhecimentos e habilidades.

No final do século XVIII com a eclosão da Revolução Industrial, surge por parte das empresas a necessidade de maximização dos lucros bem como a potencialização nas produções em larga escala. Este cenário propiciou para o aprimoramento do poder diretivo.

Delgado caracteriza o poder diretivo sendo um:

[...] conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”. (DELGADO,2015, p. 710).

Portanto, podemos definir poder diretivo ou empregatício como prerrogativas provenientes do contrato de trabalho em que possibilita ao empregador demandar sobre questões concatenadas a toda estrutura organizacional do ambiente de trabalho, como também, fiscalizar se suas imposições estão sendo executadas de maneira pretendida, dentre os parâmetros estabelecidos em lei.

Durante a ascensão desse poder, muitos estudiosos buscaram interpretar qual seria o seu fundamento jurídico, assim, evidenciaram duas dimensões, a Legal e a Doutrinária.

O autor Delgado contribuiu veemente para estabelecer o fundamento do poder diretivo, afirmando que:

[...] A análise acerca do fundamento jurídico do poder empregatício desdobra-se em duas dimensões: a doutrinária e a legal. Esta última, como é óbvio, investiga os textos legais vigorantes que conferem título e substrato jurídicos ao fenômeno do poder empregatício. A dimensão doutrinária de pesquisa, por sua vez, busca a efetiva fundamentação do poder empregatício, isto é, a causa ou fator que confere título e substrato à própria existência do fenômeno e que permite sua incorporação pelo universo normativo vigente. (DELGADO, 2003, p. 692)

Pois bem, concernente ao fundamento legal, embora a legislação brasileira não demonstre explicitamente, podemos observá-lo implicitamente no conjunto de prerrogativas que o contrato de trabalho pode trazer consigo.

De forma indireta o art. 2º da CLT confere ao empregador o poder de direção da prestação dos serviços, bem como o art. 474º desse mesmo dispositivo, proporciona ao empregador determinar limites temporais referente a suspensão disciplinar no âmbito empregatício.

Ainda assim, cabe ressaltar preceitos celetistas, na qual faculta ao empregador variar as formas na prestação das tarefas que serão executadas pelo empregado.

No tocante ao fundamento Doutrinário, a teoria justralhista elencou o contrato de trabalho como fundamento jurídico do poder diretivo, visto que, é através do contrato que se concretiza a relação empregatícia, e consequentemente o poder diretivo do empregador.

Neste sentido, leciona Vecch:

O contrato de trabalho dá vazão a uma relação de emprego que é uma relação jurídica obrigacional nascida do contrato e é travada e desenvolvida entre empregado e empregador, pelo qual o primeiro presta ou se obriga a prestar serviços de natureza não eventual, pessoal, remunerada e subordinada (sob dependência) ao segundo, que dirige a prestação ou a obrigação de prestar os serviços do primeiro e remunera-o em virtude do trabalho feito e, em certas circunstâncias, pela simples obrigação de prestar o trabalho (VECCHI, 2009, p. 185).

Desse modo, o contrato de trabalho faculta ao empregador, orientar, fiscalizar, requisitar, determinar horários de trabalho, bem como atribuir tarefas, metas, entre outras questões concernentes ao exercício das atividades profissionais.

## 1.2 Espécies de Poder Diretivo

Em análise ao poder diretivo, observou a doutrina a necessidade de subdividir este poder em espécies, que são eles:

**Poder de Direção ou Organizativo:** Este poder concentra-se na figura do empregador, no qual fica ao seu encargo organizar a estrutura empresarial interna. Dessa forma, ele define os métodos de trabalho adotados pela empresa, orienta e especifica quais as tarefas que deverão ser exercidas por cada trabalhador ou grupo.

Para Sérgio Pinto Martins o poder de Direção é:

A forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregador, pois este é quem dirige as atividades do empregado. (MARTINS, 2009, p. 197).

Essa espécie de poder, encontra-se previsto no art. 2º da CLT, na qual dispõe:

**Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

1202

O poder organizativo traz consigo referências do controle jurídico, uma vez que, por ser o empregador responsável por toda a estrutura empresarial, lhe é devido a responsabilização dos riscos em que esta atividade possa oferecer.

**Poder de Controle:** Também denominado de poder Fiscalizatório, este poder consiste na capacidade de inspecionar de forma continua as atividades em que os empregados foram contratados para exercê-las. Para sua efetiva concretização adota-se medidas de monitoramentos quanto aos horários, frequências, revistas no final do expediente, que não devem expor o funcionário, entre outros meios fiscalizatórios. Tais medidas visam garantir o cumprimento das obrigações impostas advindas do contrato de trabalho.

Sobre o poder fiscalizatório preleciona Delgado que:

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento continuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço interno. Medidas como o controle de portarias, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle. (DELGADO, 2012, p. 662).

Desse modo, os empregadores se utilizam do poder fiscalizatório com o objetivo de assegurar o cumprimento dos deveres impostos aos empregados, como também verificam se os métodos de organização adotados estão atingindo a finalidade pretendida.

**Poder Disciplinar:** O poder disciplinar é a faculdade que o empregador possui de impor ao empregado sanções pelo não cumprimento das obrigações preestabelecidas no contrato de trabalho, para sua aplicação deverá ser levado em consideração alguns requisitos estabelecidos no estatuto interno da empresa ou pelas convenções de trabalho, ambos subordinados a legislação trabalhista.

Delgado conceitua o poder disciplinar:

Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esse de suas obrigações contratuais (DELGADO, 2015, p. 716).

As sanções derivadas do poder disciplinar, deverá possuir carácter pedagógico, e para tanto, leva em consideração o nexos causal entre a falta e a sanção a ser aplicada no caso concreto, bem como a proporcionalidade entre elas. Estas sanções não possuem natureza cumulativa, portanto no momento de sua aplicação, não se faz necessário atender a todos os requisitos impostos, mas verifica-se a gravidade da conduta.

Via de regra, utilizar-se o método gradativo, na qual inicia-se por uma simples advertência verbal ou escrita, sendo caracterizada pela repreensão e aborrecimento do empregador ante a conduta contrária do empregado. Apesar de não possuir uma fundamentação expressa na legislação trabalhista, ela é aceita tanto pelos Tribunais quanto pela doutrina, e traz em seu bajo o fato do empregador ser detentor do poder de direção.

Caso a atitude transgressora persista, é possível que ocorra a suspensão. A suspensão é o impedimento destinado ao empregado, no qual resta impossibilitado de prestar seus serviços e por conseguinte não recebe a sua remuneração. Vale ressaltar que, a prestação dos serviços por parte do empregado fica suspensa por um tempo determinado não ultrapassando os 30 dias, conforme previsão em lei. A fundamentação legal para esta sanção encontra-se prevista no art.474º da CLT.

Acerca da Suspensão, Delgado assevera que:

São usuais as suspensões disciplinares de 1, 2 e 5 dias ou até mais, comunicadas ao empregado por “carta de suspensão”, não conforme prevista em lei, mas como decorrência de praxe. Vale, evidentemente, a comunicação verbal. (DELGADO,2014, p .701)

Observa-se nessa modalidade, uma maior gravidade, visto que o empregado deverá suportar o decréscimo de seu salário proporcionalmente aos dias em que ficou impedido de exercer as suas atividades laborais.

Não sendo ela obstante, poderá o empregador optar pela dispensa por justa causa. Está sansão é a mais gravosa, a dispensa justificada ocasiona ao empregado o encerramento do vínculo empregatício e o não recebimento das verbas rescisórias. Por ser uma medida de maior gravidade não se deve utilizá-la aleatoriamente e sempre que aplicada incube ao empregador o ônus probatório do cometimento da falta grave por parte do empregado, conforme expressa o art. 818, II, da CLT.

Sérgio Martins conceitua a justa causa sendo:

[...] a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses devidamente previstas na lei. (MARTINS, 2014,p. 412).

Compreende-se que a justa causa é uma inserção do princípio da continuidade que rege o contrato de trabalho, na qual resguarda o vínculo empregatício entre as partes nessas relações.

Poder Regulamentar: Concerne ao empregador o poder de criar e estabelecer regras gerais e específicas no âmbito empresarial. Dessa forma, o poder regulamentar é um meio pelo qual o empregador impõe suas intenções e metas diretivas através de comunicações formais e informais que podem ser direcionadas a um ou a todos empregados.

1204

Preleciona Delgado que:

Poder regulamentar seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.

DELGADO, p,729.2019.

A atividade regulamentar é considerada uma espécie do poder diretivo, visto que para a sua concretização também se faz necessário a observância de meios de comunicação com o público intraempresarial.

O poder regulamentar está intrinsecamente relacionada a vida contratual do empregado, entretanto, não há o que se falar em efeitos jurídicos deste poder, somente estabelece meras cláusulas contratuais de natureza obrigacional.

### 1.3 Limites do Poder Diretivo

Considerando que as relações empregatícias são marcadas por um desequilíbrio, no qual o poder diretivo esteve por muitos anos manejado de forma exacerbada, a Constituição Federal de 1988 no intuito de garantir proteção ao trabalhador, considerado parte hipossuficiente nessas relações, reconheceu a necessidade resguardar a integridade física, moral e psicológica do empregado, evidenciando-o como sujeito de direitos.

## 2. Direito de Personalidade do empregado

Como forma de limitar o poder diretivo surge o direito de personalidade do empregado, que segundo Maurício Corrêa:

Constituem direitos inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis erga omnes, como tem assentado a melhor doutrina. São os direitos que transcendem ao ordenamento jurídico positivo, porque ínsitos na própria natureza do homem, como ente dotado de personalidade. Intimamente ligados ao homem, para sua proteção jurídica, independentes de relação imediata com o mundo exterior ou outra pessoa, são intangíveis, de lege data, pelo Estado, ou pelos particulares (CORRÊA, 2004, p. 2014).

Portanto, conceitua-se o direito de personalidade como um conjunto de garantias legais que visam proteger a dignidade e os valores individuais dos trabalhadores, assegurando o mútuo respeito dentro e fora do ambiente de trabalho.

Este conjunto de direitos certificam que o empregado não deve ser visto apenas como um meio de produção.

Verifica-se que, tal direito é peculiar ao princípio da dignidade da pessoa humana, visto que também estabelece a proteção dos direitos sociais e trabalhistas como um dos objetivos de ordem social.

Nessa perspectiva, Sarlet define a dignidade da pessoa humana da seguinte forma:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2001, p. 60).

Sua natureza jurídica está intrinsecamente ligada ao direito fundamental, de modo que podemos considerá-lo como um direito subjetivo, dessa forma, incube a cada indivíduo exigir a sua proteção e respeito.



Ao explorarmos o direito de personalidade depreendemos que no seu âmago existe um rol de direitos que lhes são atinentes. Dessa forma, é assegurado ao trabalhador que sua vida privada seja resguardada no âmbito do seu labor, bem como, que suas informações pessoais sejam protegidas.

O art. 5º, X da Constituição Federal dispõe que:

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

Assim, lhe é devido o direito à imagem, ou seja, o empregado deverá ter sua imagem preservada sempre que possível, incluindo não ser filmado ou fotografado sem que haja um prévio consentimento de sua parte, bem como, possui o direito de não ser caluniado, difamado e tampouco sofrer injúrias, visto que, lhe é assegurado a proteção de sua honra.

Ainda assim, é direito do trabalhador que sua intimidade seja preservada, de modo que não obtenha suas correspondências violadas e tampouco que seja monitorado de forma abusiva no âmbito empresarial.

É cristalino que tal direito foi fundamental para que houvesse um equilíbrio nas relações empregatícias, haja vista que propiciou para um ambiente laboral mais justo saudável e respeitoso.

1206

Em face disso, cooperou para refrear os excessos do poder diretivo que muito afetou o bem estar dos obreiros, valorando como ser humano sujeito de direitos e não apenas como mero objeto de produção e exploração econômica.

Outro importante aspecto que traz a proteção da personalidade do trabalhador é o direito à saúde, à segurança, à igualdade e à não discriminação, efetivando um dos maiores direitos, o da dignidade.

## 2.1 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Neste tópico procura-se apresentar o assédio moral organizacional, dessa forma, será analisado o marco inicial para a sua eclosão, conceito e suas principais características. Além disso, será examinado quais os efeitos na saúde do trabalhador, meios probatórios, bem como quais os entendimentos da Justiça do Trabalho ante o tema.

## 2.2 Assédio Moral

Inicialmente, cumpre destacar a necessidade de diferimos o assédio moral.

Segundo EBERLE, GOSDALL, SOBOLL:

[...] as situações concretas encontrarão muitas vezes limites tênues entre uma e outra forma de assédio, já que são todas formas de um mesmo tipo de processo. Aquilo que se qualifica como assédio organizacional não deixa de se enquadrar como assédio moral. Mas nem todo assédio moral será organizacional. Algumas situações apresentarão limites de um ou outro conceito, sendo difícil o enquadramento como assédio interpessoal ou organizacional. (EBERLE, et al. apud GOSDALL; SOBOLL, 2009, p38-39).

Apesar de serem termos afins, o assédio moral caracteriza-se como um conjunto de comportamentos abusivos, repetitivos e intencionais que possui como objetivo, humilhar, amedrontar, constranger ou desestabilizar psicologicamente e emocionalmente um indivíduo.

A autora Hirigoyen define o assédio moral:

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, 2002, p. 65).

No assédio moral, as condutas assediadoras são identificadas como violência no ambiente de trabalho e podem atingir negativamente a saúde física e mental da vítima, bem como o seu desempenho no trabalho. Verifica -se que nesse contexto, a finalidade principal dessas condutas é aniquilar a vítima.

### 1.3 Conceito de Assédio Moral Organizacional

O assédio moral organizacional é um fenômeno que sempre esteve contido nas relações empregatícias, contudo, durante muitos anos apresentou-se de maneira tímida, atrelada a ideia de estar dentro dos encargos que trazia o poder diretivo.

Apesar de ser algo corriqueiro nessas relações, foi somente com o advento da globalização que este fenômeno demonstrou -se resistente, nesse contexto, o caminho percorrido pela economia trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho.

Com a eclosão da globalização as empresas passaram a elevar o nível competitivo, gerando uma crescente pressão para reduzir os custos e aumentar as demandas produtivas, dessa forma, passaram a adotar estratégias de negócios que enfatizam na eficiência e no desempenho a todo e qualquer custo, propiciando para a proliferação do assédio moral organizacional.

Nesse diapasão Hádassa Ferreira entende que:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. (FERREIRA, 2004,p.37).

Desse modo, conceitua -se o assédio moral organizacional como um conjunto de condutas lesivas praticados por um superior hierárquico de forma longa e repetitiva, no intuito de impulsionar os trabalhadores a atingirem metas e objetivos excessivos por meio de humilhações, pressões psicológicas e situações vexatórias.

Gosdal, Soboll, Schatzmam configuram o assédio moral organizacional em:

Um conjunto de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.(Gosdal, Soboll, Schatzmam e Eberle 2009, p. 37)

Nessa mesma linha de raciocínio, Adriane Araújo conceitua o assédio moral organizacional em um:

Conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulta no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa à seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais físicos e psíquicos. (Araújo, 2006, p. 107)

À vista disso, compreendemos que o assédio moral organizacional, deriva -se de uma relação de subordinação, no qual o superior hierárquico utiliza-se do seu poder para praticar condutas lesivas em favor de um indivíduo ou grupo de trabalhadores, no intuito de aumentar os lucros e as demandas produtivas, mediante humilhações, pressões psicológicas e intimidações, ocasionando o desgaste e adoecimento do meio laboral.

Torna-se evidente que o assédio moral organizacional é um instrumento pelo qual as empresas se utilizam para efetivar as metas abusivas como política gerencial, mantendo o controle da produtividade dos encarregados.

### **3. Aspectos desencadeadores do Assédio Moral Organizacional**

O superior hierárquico acredita que o poder diretivo lhe dar a faculdade de utilizar-se de todos os meios possíveis para que seus anseios organizacionais sejam atingidos.

Leciona Hirigoyen que:

É sempre difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores posição seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo paga-se em submeter o outro.

Pautado na falsa ideia de estar nos parâmetros do poder diretivo, este método perpassasse de maneira camuflada pelos subordinados que o considera como parte dos encargos em que pesa o contrato de trabalho.

Dessa forma, como política empresarial são impostas metas extremamente abusivas que devem ser atingidas a qualquer custo, gerando conseqüentemente um ambiente hostil, com grandes desavenças e estresses.

Nesse contexto, Freitas, Heloani, Barreto, discorre que:

Guebra as relações e os contratos de trabalho, legítima a competição acirrada em todos os níveis, individualiza as culpas e os prejuízos pelo não atendimento de metas descabidas, torna facilmente a empresa uma pessoa jurídica nômade sem responsabilidades locais, eleva o ritmo e a flexibilidade do trabalho, coloca a guerra econômica como álibi para justificar a sobrevivência da empresa a qualquer custo e gera um ambiente de trabalho em que a violência começa a fazer morada permanente. (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2009, p. 35).

Para que as metas estipuladas sejam alcançadas, o superior hierárquico desenvolve mecanismos de controle, desse modo, limita o tempo de descanso, idas ao banheiro, não obstante, cria-se impedimentos para que o trabalhador não apresente atestado médico quando necessário.

Desse modo, cria-se um ciclo de perseguições, que podem ocorrer verbalmente, através de críticas, insultos e xingamentos ou por meio de ações, na qual ridicularizam, ignoram e boicotam os subordinados.

Outrossim, essas perseguições podem ocorrer na forma vertical, derivadas do poder patronal ou horizontal, onde um colega de trabalho encarregado atua como perseguidor.

Assim, quando não atingidos os objetivos e metas, vislumbra-se como consequência imposições de “prendas”, humilhações, ridicularizações e a desqualificação do trabalho.

### **3.1 Práticas que configuram o Assédio Moral Organizacional**

#### **3.2 Abuso e habitualidade da conduta**

Uma das principais características do assédio moral organizacional é a imposição de metas exorbitantes, assim, como ferramenta legítima para sua ocorrência, o superior hierárquico extrapola os limites do seu poder de comando para impulsionar de forma

perversa e agressiva o aumento da produtividade. Desse modo, o estabelecimento de metas torna-se algo habitual no cotidiano dos trabalhadores e podem variar no tempo.

De acordo com Emerick:

A predominância da ideia de lucro e a prevalência de interesses econômicos criaram ambiente propício para a disseminação da estratégia empresarial de busca agressiva por resultados, não sendo tão raras as situações em que o empregador pressiona desmedidamente o empregado para alcançar metas estabelecidas, em evidente extrapolação dos limites do poder diretivo. (EMERICK, 2009, p.93).

Em face disso, o abuso se configura, quando o superior hierárquico extrapola os limites do seu poder, utilizando-se de pressões psicológicas para que se obtenha êxito nas metas preestabelecidas, já a habitualidade ocorre com a reiteração das condutas e no prolongamento dos atos assediadores.

O sistema de alta produtividade encontra-se pautada em premiações e punições, desse modo, aqueles que atingem as metas propostas, recebem uma bonificação, por outro lado, aqueles que não atingem são punidos, através de gritos, xingamentos, advertências e zombarias.

Assim, estabeleceu Cavalcante, Neto:

A valorização do trabalho em equipe assume um valor secundário, já que a premiação pelo desempenho é só para alguns trabalhadores, ou seja, os que atingem as metas estabelecidas, esquecendo-se que o grupo também é o responsável pelos resultados da empresa. O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados [...] (CAVALCANTE; NETO, 2011).

1210

Nessa esfera, verifica-se que até as bonificações tomam caráter de insultos aos demais que não atingem as metas.

### 3.3 Contexto

Para que as condutas estejam enquadradas como assédio moral organizacional, é necessário que as práticas assediadoras estejam inseridas como estratégia de método da gestão empresarial, ou seja, deverá ser uma política institucional.

De acordo com Alkimin:

No interior das organizações do trabalho, constantemente, são implantadas novas políticas de gestão dos fatores produção-trabalho, para ajustamento ao mercado competitivo que demanda maior produtividade, com grande qualidade, rapidez, pronto atendimento e baixo custo(...) (ALKIMIN, 2011, p. 69).

Assim, para que este fenômeno se concretiza, torna-se necessário observar como estará pautado a organização do trabalho.

#### **4. Público alvo dos atos assediadores**

O assédio moral organizacional possui como alvo o trabalhador, assim, um indivíduo ou toda a coletividade de trabalhadores podem ser atingidos. Não há uma preferência ou requisito de trabalhadores, os atos acontecem indistintamente.

Em alguns casos, as condutas assediadoras podem ser destinadas a um grupo ou setor. Observa-se, que o alvo principal não é um trabalhador específico, mas sim, a categoria obreira.

##### **4.1 Finalidade**

Os superiores hierárquicos utilizam-se desse método de gestão empresarial abusiva com intuito de estimular os trabalhadores a aumentar as demandas produtivas.

Para EBERLE:

Os abusos são, geralmente, envoltos de um discurso organizacional capaz de justificar tais práticas como necessárias e úteis, em nome dos valores relevantes na empresa e da sobrevivência organizacional, com tendência à naturalização da violência. (EBERLE, et al., 2009, p. 23)

1211

Posto isso, os atos assediadores não vislumbram a destruição da vítima, embora, o ambiente hostil torna-se propício para que isso ocorra. As justificativas de validade para essas condutas estão pautadas na lucratividade e eficiência, mesmo que para isso ocorra a violação de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

##### **4.2 Ataques aos direitos fundamentais do trabalhador**

O assédio moral organizacional possui um carácter pluriofensivo, desse modo, quando observado é possível identificar lesões a várias garantias e direitos fundamentais do trabalhador, tais como o direito à imagem, que ocorre no momento em que o superior hierárquico utiliza de comentários maldosos para afetar a reputação do empregado quando este não atinge os objetivos estabelecidos.

À honra, o empregado tem a sua honra ferida no momento que sofre com insultos, humilhações e críticas injustas proferidas constantemente. À intimidade, o trabalhador tem à sua intimidade violada quando ocorre sua exposição em situações humilhantes e repetitivas.

Ao ambiente saudável, esta garantia é infligida quando o clima predominante é de medo, tensão e de grandes disputas entre os trabalhadores.

O art. 225º da Constituição Federal de 1988, dispõe;

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Podemos entender que o ambiente equilibrado que concerne o artigo supramencionado, leva em consideração todos os locais que os seres humanos coabitam, incluindo o ambiente de trabalho.

#### 4.3 Consequências do Assédio Moral Organizacional na vida do trabalhador

Conforme assevera Hirigoyen:

Se uma pessoa está sobrecarregada, incumbida de tarefas sem lhe terem dado os meios de executá-las, precisa de um certo tempo para julgar se é ou não um tratamento exclusivamente destinado a ela. As consequências dessa agressão sobre sua saúde serão pouco diferentes das de uma sobrecarga do trabalho ou má organização, pois, mesmo que seu corpo reaja fortemente, ela não terá consciência do que lhe sucede (HIRIGOYEN, 2010,p.20).

O assédio moral organizacional além de violar uma gama de direitos, poderá acarretar em danos desastrosos a saúde psicológica da vítima.

1212

Dessa forma, a vítima poderá desenvolver problemas como, ansiedade, depressão, síndrome do pânico e estresse pós- traumático. Como exemplo de doença causada por esse fenômeno, podemos destacar a síndrome de Burnout, que segundo discorreu Candido:

O Burnout é uma reação psíquica de caráter depressivo, precedida de esgotamento físico e mental crônico, resultante de dedicação excessiva e estressante ao trabalho. Suas principais características são a ausência de motivação e a insatisfação profissional. O perfil dessa síndrome é marcado por condutas negativas como, por exemplo, a perda de responsabilidade com as tarefas desenvolvidas e perda de motivação para realizar as atividades profissionais, ou, traduzindo de outra maneira, é uma reação ao estresse ocupacional crônico. O trabalhador perde o interesse pelo trabalho, não mais se sente realizado por intermédio do mesmo. É comum surgir um hábito de se ausentar do trabalho sem haver importância com o mesmo e uma inconstância nos empregos. São respostas diretas de esgotamento emocional, autoavaliação negativa, depressão e falta de sensibilidade para com as pessoas de um modo geral. (CANDIDO, 2011, p. 235).

Ainda assim, esses danos poderão afetar a saúde física da vítima, causando-lhe constantes dores de cabeça, pressão arterial alta, problemas digestivos, intensas dores musculares, entre outros.

Segundo Gênova:

O polivalente operário defronta em pleno século XXI com intenso ritmo de trabalho gerado pelos novos sistemas ou formas de gestões. Essa intensidade de trabalho, as grandes mudanças e a forte pressão são fatores determinantes para o esgotamento físico e psicológico. GÊNOVA, 2009, p.40).

Outrossim, os efeitos do assédio moral também poderão atingir o âmbito profissional da vítima, que encontrará dificuldades para desenvolver as atividades laborais, ocasionando um baixo desempenho, perda do interesse para executar as tarefas com eficiência, e por medo de enfrentar o agressor acaba faltando com maior frequência ao trabalho.

## 5. Meio probatório do Assédio Moral Organizacional

Segundo o art. 818º das Consolidações das Leis trabalhistas, incube a quem alega comprovar o que assevera. Esta tarefa torna -se espinhosa para o empregado, haja vista a sua hipossuficiência na relação empregatícia.

Existe uma dificuldade quanto ao meio probatório, geralmente quem vivência os atos assediadores não possui gravação, imagem ou nenhum outro tipo de documento, assim, o único meio de prova é o testemunhal.

Nesses casos, as vítimas buscam pela benevolência dos colegas de trabalho, que muitas vezes se restringem a serem testemunhas por medo da perda do emprego, dessa forma, a vítima mais uma vez fica extremamente prejudicada ante o problema.

1213

### 5.1 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

Embora o meio probatório seja dificultoso, e conseqüentemente a problemática chega com menor frequência do que ocorre ao judiciário, é possível observar uma evolução nesse aspecto, de modo que os tribunais tem se manifestado gradativamente acerca do tema.

Vejamos a seguir:

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** A gestão abusiva para o atingimento de metas por meio de práticas constrangedoras e humilhantes, como ameaças de demissão e comparação vexatória entre os empregados mediante a exposição de ranking público de produtividade configura assédio moral, por afrontar os direitos básicos da personalidade tutelados pela lei (art. 5º, inc. V e X, da Constituição Federal; arts. 11 e seguintes do Código Civil), ensejando o reconhecimento do direito à reparação pelo dano à integridade psíquica do trabalhador. (TRT12 - ROT - XXXXX-22.2018.5.12.0061, Rel. LILIA LEONOR ABREU, 6ª Câmara, Data de Assinatura: 10/02/2020)

(TRT-12 - RO: XXXXX20185120061 SC, Relator: LILIA LEONOR ABREU, Data de Julgamento: 04/02/2020, Gab. Des.a. L&iacute;lia Leonor Abreu).



No caso julgado, o assédio moral organizacional é exposto como gestão abusiva para o atingimento de metas exorbitantes por meio de práticas constrangedoras e humilhantes. O acórdão reconhece a existência do dano moral, haja vista, que as condutas assediadoras afrontam direitos básicos da personalidade, ensejando o direito de reparação aos danos psíquicos sofridos.

Nessa mesma perspectiva, o Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>o</sup> Região de Minas Gerais inferiu o assédio moral organizacional.

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS.** Cotejando todo o contexto probatório dos autos, inegável, neste caso, a ocorrência de assédio moral organizacional, que é aquele em que a agressão não é direcionada diretamente contra um determinado empregado, mas contra toda a comunidade produtiva. O agressor é a própria pessoa jurídica que, valendo-se de uma política de gestão por estresse institucionalizada, para aumentar os seus lucros, acarreta inquestionável deterioração do meio ambiente de trabalho e afeta a higidez psíquica dos trabalhadores.

(TRT-3 - RO: 00113541120195030143 MG 0011354-11.2019.5.03.0143, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 28/01/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 03/02/2022.)

Na decisão supracitada, o tribunal discorreu sobre o assédio moral organizacional pontuando a quem os atos assediadores são direcionados, sendo toda a comunidade produtiva. Ainda assim, reconheceu que este fenômeno se deriva de uma política de gestão por estresse institucionalizada.

1214

Nesse viés, é possível vislumbrar decisão do Tribunal Superior do Trabalho.

**RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO - APELO INTERPOSTO CONTRA ACÓRDÃO PUBLICADO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - CANTO MOTIVACIONAL CHEERS - CONSTRANGIMENTO DOS TRABALHADORES AO CANTAR E DANÇAR NO AMBIENTE DE TRABALHO - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.** A prática motivacional engendrada pelo reclamado, ao constranger seus empregados a diariamente entoarem canto motivacional "cheers" acompanhado de coreografia, exorbita os limites do poder diretivo e incorre em prática de assédio moral organizacional. As estratégias de gestão voltadas à motivação e ao engajamento dos trabalhadores, que se utilizam da subjetividade destes, devem ser vistas com cuidado, pois uma "brincadeira" coletiva, que pareça alegre aos olhos de uns, pode expor a constrangimento aqueles empregados que não se sentem confortáveis com determinados tipos de atividades estranhas às tarefas profissionais para as quais foram contratados. A participação em qualquer atividade coletiva lúdica só pode ser valiosa se o engajamento dos envolvidos ocorrer de modo espontâneo e voluntário, o que não restou demonstrado no particular, em que, segundo o Tribunal Regional, a prova evidenciou o fato de o reclamante ter sido obrigado a participar do canto motivacional com dança. O procedimento perdeu o caráter "lúdico", pois transcorreu em circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores. Irretocável, pois, a decisão regional, segundo a qual a prática realizada diariamente no reclamado caracterizou o assédio moral contra os trabalhadores envolvidos, pois os expõe a constrangimento e à ridicularização

perante os colegas. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. HORAS EXTRAORDINÁRIAS - CARTÕES DE PONTO APÓCRIFOS - VALIDADE. A mera ausência de assinatura nos registros de frequência não ocasiona a sua invalidade, por não existir, no art. 74, § 2º, da CLT, imposição de que os controles sejam cancelados pelo empregado. Pontue-se que as instruções do Ministério do Trabalho, editadas com esquete naquele dispositivo, não acenam com exigência de tal jaez, como se infere da leitura da Portaria nº 3.626/91 (atualizada pela Portaria nº 41/2007). Desse modo, se os registros foram apresentados pelo reclamado e continham horários variáveis, não há razão para se presumir, de plano, a veracidade da jornada de trabalho declinada na inicial, competindo ao reclamante o ônus de provar a existência de labor em horário diverso do constante nos registros de frequência, por se tratar de fato constitutivo do seu direito. Recurso de revista conhecido e provido.

**(TST - RR: 23359520135100013, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 18/04/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/04/2018).**

Nota-se que, além do Tribunal pontuar o abuso do poder diretivo, sendo este um dos elementos característicos do assédio moral organizacional. Ressaltou sobre imposições de “brincadeiras” no intuito de motivar o engajamento dos trabalhadores, reconhecendo o constrangimento perante os colegas.

Dessarte, é possível analisar que em todas as decisões supramencionadas, os Tribunais tem sido oportunos em conceituar o assédio moral organizacional, não deixando dúvidas sobre os elementos característico, sendo eles, abuso do poder diretivo, metas excedentes como política de gestão, exposição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras, bem como as sequelas que esses abusos podem trazer a vida do empregado.

1215

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É indubitável que assédio moral organizacional também está correlacionado aos excessos do poder diretivo, de modo que o superior hierárquico utiliza -se dele de forma perversa para impor seus anseios organizacionais.

Para que este entendimento pudesse ser demonstrado, se fez necessário apontar o seu fundamento jurídico, sendo este o contratado empregatício, bem como caracteriza-lo, de modo a delimitar as suas espécies.

O direito de personalidade do empregado, assumiu um papel importante para que pudesse haver um refreio ante os excessos, evidenciando-o como sujeito de direitos e não como mero meio de produção. Sobre a mesma perspectiva, surge o princípio da dignidade humana e outros direitos fundamentais que são atinentes ao direito de personalidade do empregado.

Ao analisarmos o assédio moral organizacional tornou-se imprescindível realizar uma breve análise ao assédio moral, visto são condutas paralelas, vislumbrou - se distinções quanto a finalidade pretendida, já que o assédio moral visa aniquilar a vítima, sendo apenas um indivíduo específico, por outro lado, o assédio moral organizacional possui como finalidade estimular os empregadores para que ocorra o aumento da produtividade, não havendo indivíduo determinado.

Assim, foi observado que o fenômeno do assédio moral organizacional virou parte do cotidiano dos trabalhadores, haja vista que, as empresas se utilizam dos atos assediadores como política de gestão empresarial.

Nesse viés, considerando que esse método de gestão para ser estabelecido exige-se muito mais das condições físicas e psíquicas do trabalhador, que sofre com pressões psicológicas, insultos e constantes humilhações para que se atinja as exacerbadas metas. Foi possível avaliar inúmeras violações aos direitos garantidos ao empregado, como também os efeitos negativos que essas condutas ilícitas podem trazer a vida das vítimas.

Contudo, apesar dos seus terríveis efeitos, o meio probatório acaba tornando a situação ainda mais conflituosa, haja vista que, o maior meio ainda continua sendo o testemunhal, que na maioria dos casos resta impossibilitada por serem colegas de trabalho que temem pela perda do emprego. Por tal motivo, esses casos não chegam ao judiciário com a frequência que deveriam.

Há muito que se discutir acerca do assédio moral organizacional, de modo que, o judiciário deve voltar um pouco mais sua atenção a estas situações, apresentando decisões mais severas e eficazes, que de fato protejam esta categoria, dando-lhes a certeza de um amparo legal com menor dificuldade de comprovação.

É indispensável a responsabilização pelas práticas dessas condutas, que por consequência, afetam como um todo o meio laboral e que seja reconhecido o dano moral nessas situações em que poderá ser observado violações dos requisitos e princípios legais estabelecidos. Ofertando ao trabalhador a certeza de um ambiente de trabalho suave e saudável que preze por relações harmoniosas.

As necessidades econômicas do mercado, não devem validar as violências que o assédio moral organizacional traz a vida do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

TOMAZ, Gamaliel Faleiros Cardoso Filho Rodrigo Guilherme. **O ASSEDIO MORAL NO TRABALHO E SUA DESUMANIZANTE VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE.** Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9d203879c2650125>. Acesso em: 13 maio 2023.

CARRIJO, Lorryne Cristhine. **O poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade do empregado.** 2016. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-148/o-poder-diretivo-do-empregador-e-os-direitos-de-personalidade-do-empregado/>. Acesso em: 13 maio 2023.

FOLLETO, Maria Isabel Guimarães. **DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO E O PODER DE COMANDO DO EMPREGADOR.** Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/5433>. Acesso em: 13 maio 2023.

SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. **DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO COMO LIMITES AO PODER EMPREGATÍCIO DE DEFINIR E IMPOR O USO DE UNIFORMES, ITENS DE IDENTIFICAÇÃO E LOGOMARCAS EMPRESARIAIS.** Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/1870/693>. Acesso em: 13 maio 2023.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional virtual.** Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55550/assdio-moral-organizacional-virtual>. Acesso em: 13 maio 2023.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NOS BANCOS.** Disponível em: [teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio\\_moral\\_organizacional\\_nos\\_bancos\\_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf). Acesso em: 13 maio 2023.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.** Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/94/103>. Acesso em: 13 maio 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO CURSO DE DIREITO DO TRABALHO CURSO DE DIREITO DO TRABALHO.** Disponível em: [file:///C:/Users/Vanessa/Downloads/2019%20-%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Godinho%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Vanessa/Downloads/2019%20-%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Godinho%20(1).pdf). Acesso em: 13 maio 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO.** Disponível em: [file:///C:/Users/Vanessa/Downloads/2022%20Curso\\_de\\_Direito\\_do\\_Trabalho\\_Carlos\\_Henrique\\_Bezerra\\_Leite%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Vanessa/Downloads/2022%20Curso_de_Direito_do_Trabalho_Carlos_Henrique_Bezerra_Leite%20(2).pdf). Acesso em: 13 maio 2023.

MARCONDES FILHO, Getúlio Vargas Alexandre. **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=CONSOLIDA%C3%87%C3%83O%20DAS%20LEIS%20DO%20TRABALHO&text=Art.%202%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,a%20presta%C3%A7%C3%A3o%20pessoal%20de%20servi%C3%A7o..](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=CONSOLIDA%C3%87%C3%83O%20DAS%20LEIS%20DO%20TRABALHO&text=Art.%202%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,a%20presta%C3%A7%C3%A3o%20pessoal%20de%20servi%C3%A7o..) Acesso em: 13 maio 2023.

BRASIL, Congresso Nacional do. **DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS.** Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 maio 2023.

CAMPOS<sup>2</sup>, Fernanda Beatriz Kula Loyola Erika Paula de. **O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.** Disponível em:

<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/536/418>. Acesso em: 13 maio 2023.

REGIÃO, Tribunal Regional do Trabalho da 12<sup>a</sup>. **Assédio Moral Organizacional em Jurisprudência.** Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ASS%C3%89DIO+MORAL+ORGANIZACIONAL>. Acesso em: 13 maio 2023.

REGIÃO, Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>a</sup>. **Assédio Moral Organizacional em Jurisprudência.** Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ASS%C3%89DIO+MORAL+ORGANIZACIONAL>. Acesso em: 13 maio 2023.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 2335-95.2013.5.10.0013.** Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/574494096>. Acesso em: 13 maio 2023.