

Assédio moral nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva da violação de direitos fundamentais individuais e coletivos nas relações de trabalho

Nordga Monique Medeiros do Nascimento

Aluna de pós-graduação do curso de Direito Material e Processual do Trabalho do Instituto Jamil Sales.

Resumo: O presente estudo discorre a respeito do assédio moral no trabalho diante da violação dos direitos fundamentais individuais e coletivos. A partir de pesquisa qualitativa, com revisão da literatura publicada e análise das legislações sobre o assunto, foi possível compreender o processo histórico desse tipo de violência ocorrida em ambientes laborais. Identificando como se dá a prática de assédio moral envolvendo seus atores (empregadores e empregados), pôde-se observar que as principais características que envolvem um ambiente de trabalho hostil, onde a competitividade é estimulada a todo custo, com rígida hierarquização, a frequente comunicação dotada de gritos, humilhação, perseguição, etc., são fatores que lesam a integridade psicofísica de quem sofre com essas condutas. As consequências do assédio moral afetam também a empresa, pois é comum o trabalhador ofendido se evadir dela e a troca de emprego com mais frequência em virtude desse comportamento gera custos com demissões e novas contratações. Ainda que não haja uma legislação específica para tratar o assédio moral em ambientes de trabalho, são observados avanços que mostram a preocupação em se mudar essa realidade, como o Projeto de Lei nº 4.742-B/2001, que criminaliza o assédio moral. Conclui-se que só a legislação não é suficiente para inibir a prática do assédio, pois seu caráter é apenas punitivo e não de transformação social, logo, conscientizar a sociedade civil como um todo é fundamental para se evitar e combater condutas agressivas contra o trabalhador e, assim, garantir a proteção à sua dignidade enquanto ser humano.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana; dano moral; saúde do trabalhador; criminalização

Sumário: 1 Introdução – 2 Assédio moral: principais conceitos e perspectivas – 3 Conclusões – Referências

1 Introdução

Pelo prisma econômico, a sociedade contemporânea vive imersa em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo em detrimento das exigências de um mundo globalizado que tende a atribuir maior valor à produção e ao lucro do que ao próprio ser humano. Nesse contexto, facilmente são detectadas condições

de trabalho hostis e precárias, marcadas por uma violência psicológica, o assédio moral (FERREIRA, 2010).

De acordo com Prata (2008):

O assédio moral consiste naquilo vulgarmente conhecido como perseguição de um ou mais indivíduos por outra pessoa ou por um grupo. Existem relações pessoais ou ambientes determinados nos quais o assédio é favorecido. A vontade de poder e insegurança do assediador são aspectos frequentes no assédio (...). (PRATA, 2008, p. 31).

Vale ressaltar que o assédio pode partir tanto do empregador como dos colegas de trabalho e, segundo Hirigoyen (2006, p. 219), “qualquer um pode ser vítima de assédio moral”. Assim, uma das primeiras consequências que incidem sobre a pessoa que sofre assédio é a desmotivação quanto a si e, principalmente, à atividade laboral que exerce.

Apesar de as discussões acerca do assunto serem recentes, o termo “assédio moral” primeiramente foi utilizado pela Psicologia, podendo-se citar o livro publicado por Brodsky (1976) nos Estados Unidos intitulado *Trabalhador Assediado* como o pioneiro ao abordar o assunto, publicando, inclusive, alguns casos como sendo assédio moral no ambiente de trabalho. A psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen também é precursora no estudo deste assunto, datando de 1998 a publicação de seu livro *Le harcèlement moral: La violence perverse auquotidien*.

Outras áreas do conhecimento, como a Filosofia, buscam explicações para o assédio moral tendo como enfoque a visão ética sobre o assunto (MOTHÉ, 2005). Internacionalmente, o termo “assédio moral” é traduzido como *mobbing*¹ e, para a OMS (Organização Mundial da Saúde), o fenômeno consiste, literalmente, em formar “multiatitudes” ao redor de alguém para atacá-lo (CASSITTO *et al.* 2004). Logo, identificar e solucionar atitudes que se configurem como assédio moral em ambientes laborais recebem contribuições também da Sociologia e, principalmente, do Direito.

Além de ser um princípio universal, a dignidade da pessoa humana desempenha um papel de proeminência entre os fundamentos do Estado brasileiro (MELO, 2013). Nessa direção, em março de 2019, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 4.742/2001, de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus (PL/PE), que prevê a inserção do artigo 146-A no Código Penal (CP) brasileiro,

¹ Mobbing: utilizado pela primeira vez pelo psicólogo Heinz Leymann, o termo é emprestado da Zoologia e significa encurrular ou formar uma multidão em torno de alguém com o intuito de atacá-lo. Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, Ginebra, n. 4, 2004, p. 11.

dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho (BRASIL, 2001). Esse artigo foi alterado pelo relator, o Deputado Aldir Cabral, incluindo o dispositivo no capítulo que trata dos crimes de periclitacão da vida e da saúde sob o artigo 136-A, tendo a seguinte redacão: “depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou 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”.

Para Gomes (2018), a conduta tipificada como criminosa tem mais repercussão no âmbito do Direito do Trabalho do que propriamente na área criminal, visto que é na Justiça Trabalhista que o maior número de ações objetivando a reparação de danos é proposta. Nesse sentido, após a Reforma Trabalhista algumas mudanças foram promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, onde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 223-B passou a explorar o assédio moral de forma mais ampla ao regulamentar o dano de natureza extrapatrimonial:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

(...)

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo (BRASIL, 2017).

Notadamente, a legislação trabalhista vem traçando uma melhor delimitação quanto ao assédio moral, conforme os artigos supracitados. Ademais, foram elaborados critérios a serem analisados pelo juiz ao avaliar os danos e a definição das reparações:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar

a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa (BRASIL, 2017).

Por outro lado, a criação de parâmetros para a reparação de danos de natureza extrapatrimonial previstos na lei em questão, a partir da Reforma Trabalhista, lista que as indenizações sejam fixadas com base no último salário da vítima, desse modo, gerando indenizações distintas para indivíduos que foram assediados da mesma forma:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (...) § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (...) § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (BRASIL, 2017).

É importante ressaltar que tais parâmetros geram controvérsias, pois, segundo a OAB (Ordem dos Advogados do Brasil), “os artigos 223-A e 223-G, parágrafos 1º e 2º, da CLT criaram uma espécie de tarifação para o pagamento de indenizações trabalhistas, o que pode gerar, por vezes, reparações injustas e desproporcionais se utilizado como base de fixação da indenização o último salário do ofendido”.

Independente das contestações, é fato que os juristas do Direito Trabalhista demonstram preocupação em monitorar as normas no âmbito laboral e, assim, assegurar o direito à dignidade das partes no que tange às relações trabalhistas.

Embora a definição da dignidade da pessoa humana não tenha sido criada pela constituição de 1988, está expressamente dita e protegida por ela. Desse modo, esse princípio está ligado à ética Kantiana, de fundamento moral, a qual estabelece os homens como seres racionais. No entanto, como princípio absoluto, a dignidade da pessoa humana engloba todas as relações da vida individual e coletiva e, nesse sentido, deve manter-se válida dentro do ambiente de trabalho.

Diante do exposto, a presente pesquisa objetiva apresentar os direitos fundamentais individuais e coletivos violados dentro do ambiente de trabalho, além de frisar os aspectos traumáticos causados por condutas configuradas como assédio moral segundo a Constituição Federal.

1.1 Metodologia

Para a elaboração desse estudo optou-se pela pesquisa qualitativa, de natureza descritiva e exploratória, uma vez que fundamenta seu objetivo em analisar, através

da literatura, como se dá o assédio moral no ambiente laboral e suas consequências na saúde do trabalhador que tem seus direitos violados (CRESWELL, 2007).

De acordo com Godoi (2006), através da pesquisa qualitativa é possível observar o fenômeno estudado a partir do significado atribuído a ele pelas pessoas relacionadas ao estudo, considerando a subjetividade como ponto de destaque deste tipo de pesquisa.

2 Assédio moral: principais conceitos e perspectivas

Na literatura científica existem diversos conceitos a respeito de como o assédio moral se configura. Havendo o embasamento na doutrina jurídica, muitos são os critérios que norteiam a caracterização do assédio moral, conforme será apresentado neste tópico.

Pamplona (2006) define assédio moral como uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, causando, assim, sensação de exclusão do ambiente social. Direcionado para o contexto de um ambiente de trabalho, Hirigoyen (2012, p. 65) conceitua o termo como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comentários, palavras, 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”. Complementarmente, para Martins (2013), o assédio moral causa ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador.

Uma pesquisa realizada pela BBC Brasil revelou que mais da metade dos entrevistados já foram vítimas de assédio moral ou sexual nas relações de trabalho e somente 12,5% denunciaram o agressor (BARIFOUSE, 2015).

O assédio moral faz parte de uma estrutura emocional-comportamental que pode se propagar em ambientes laborais, envolvendo uma ou mais pessoas em situações de violência psicológica de forma repetitiva. Essa prática fere os direitos individuais da pessoa humana, assegurados pelo artigo 5º da Constituição Federal de 1988, inciso X, que diz que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, entende-se que a livre iniciativa do empregador não deve ir de encontro com os direitos fundamentais do trabalhador, pautando-se na liberdade comercial da empresa. De certa forma, o modelo capitalista contribui para tal comportamento à medida que as empresas atingem suas metas de lucro em detrimento à dignidade do empregado. Ferreira (2004) destaca que, após a Revolução Industrial, o capitalismo apresenta uma inversão de valores no sentido de que se prioriza o lucro proporcionado pelo trabalho humano ao invés do próprio trabalhador.

Vale ressaltar as diferenças entre as condutas inerentes às cobranças feitas pelo empregador e o assédio moral em si, pois essas posturas não devem ser vistas como sinônimas. Para Barros (2013), para configurar abuso de direito, o comportamento agressor deve ser algo permanente no ambiente de trabalho.

Situações em que as políticas de produção impostas pelas empresas podem contribuir para a competitividade entre os empregados, sendo um cenário propício à discriminação e exclusão daqueles que não conseguem atingir as metas, criando, assim, um ambiente hostil. De acordo com a literatura, o assédio pode ser percebido conforme a direção nos níveis hierárquicos: vertical descendente ou ascendente. Segundo Standler (2008, p. 77), o assédio moral vertical descendente se entende como aquele que advém do nível hierárquico superior para atingir o empregado, ou seja, “o agressor, como detentor do poder de direção, utiliza este poder excessivamente para atingir seus objetivos, ferindo a dignidade do trabalhador”.

O assédio moral vertical ascendente é mais complexo, pois se dá quando o agente ativo é o indivíduo subordinado visando atingir seu superior. Segundo Barros (2013), esse tipo de abuso pode ocorrer quando o empregado aspira o cargo do superior, passando a agir para prejudicá-lo ou difamá-lo diante dos demais empregados.

Menos raro, o assédio moral entre empregados é configurado como horizontal, pois estão inseridos no mesmo nível hierárquico. Incentivados pela produtividade, o ambiente laboral assume uma configuração competitiva e hostil ao ponto de interferir nas relações interpessoais, ou seja, “é o tipo de assédio que ocorre quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção, ou quando o empregador, buscando maior produtividade, impulsiona a competição entre os colegas, ou ainda por inveja e inimizades pessoais” (STADLER, 2008, p. 77).

As consequências dessas condutas nem sempre são logo percebidas. Mas, segundo Bacellar (2016), mudanças emocionais, medo, distúrbios psicossomáticos e fisiológicos, podendo gerar, inclusive, traumas permanentes, são sequelas que podem ser rapidamente constatadas.

2.1 Assédio moral e dano moral

Uma vez compreendido o conceito de assédio moral, é preciso conhecer os diversos danos que podem ser causados à vítima que sofreu com essa conduta. Um deles é o dano moral, que deve ser reparado de acordo com o que prescreve o ordenamento jurídico.

De acordo com Gonçalves (2009):

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc.,

como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação (GONÇALVES, 2009, p. 359).

O dano moral também pode apresentar duplicidade de sentido pois, segundo Fühler (2002):

(...) a expressão dano moral tem duplo significado. Num sentido próprio, ou estrito, refere-se ao abalo dos sentimentos de uma pessoa, provocando-lhe dor, tristeza, desgosto, depressão, perda da alegria de viver, etc. E num sentido impróprio, ou amplo, abrange também a lesão de todos e quaisquer bens ou interesses pessoais, como a liberdade, o nome, a família, a honra e a própria integridade física. Por isso a lesão corporal é um dano moral (...). (FÜHER, 2002, p. 99).

As consequências dos danos morais ensejados pelo assédio moral são facilmente detectadas no ambiente laboral, onde são evidenciadas mudanças de comportamento por parte do trabalhador assediado. Um local de trabalho protegido é, inclusive, tutelado nas atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS), prescrito pela Constituição Federal. O artigo 200, VIII, atribui ao SUS colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido também o do trabalho.

Muitas vezes, é no ambiente de trabalho que o empregado passa a maior parte do dia, sendo de fundamental importância que esse local seja protegido para que o profissional alcance uma sadia qualidade de vida.

A prática de assédio moral faz com que o ambiente seja tenso e, em alguns casos, insuportável, podendo causar sérios danos à saúde psicológica do trabalhador, "(...) por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho" (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 2).

Garantir um ambiente de trabalho sadio é dever do empregador, respeitando a dignidade humana de seus empregados, sob pena de ter que indenizá-los. Nesse diapasão, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região dispõe:

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Faz jus o trabalhador à indenização por dano moral quando demonstrado, nos autos, ter sofrido lesão em seus direitos personalíssimos, como a honra e a dignidade, por ato do empregador que lhe submetia a condições de trabalho indignas e degradantes, inclusive com possíveis prejuízos à saúde do homem-trabalhador, podendo a conduta do empregador, inclusive, ser tipificada como ilícito criminal, nos termos do artigo 149 do Código Penal (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2005).

Diante do exposto, percebe-se claramente que o assédio moral, como causador de dano moral, é uma conduta que jamais será aceita nos tribunais pátrios, devendo ser uma prática repreendida por toda a sociedade em prol de ambientes laborais pacíficos e respeitosos.

2.2 Assédio moral e a violação dos direitos humanos do trabalhador

A dignidade humana como princípio fundamental é o principal direito constitucional, uma vez que serve de base para todos os demais direitos individuais assegurados pela Carta Magna, primando, assim, pela proteção da pessoa como condição de existência digna e harmoniosa.

No direito do trabalho, por possuir conceitos próprios, os princípios norteadores “não têm por objetivo a igualdade jurídica como no direito civil, mas sim a proteção de uma das partes (o hipossuficiente, ou seja, a parte mais fraca da relação de trabalho) para alcançar uma igualdade substancial” (MARQUES; ABUD, 2013, p. 8). Segundo o autor, o princípio da proteção abrange praticamente todos os princípios especiais de direito do trabalho, uma vez que não seria possível excluir da noção de proteção de princípios como da indisponibilidade dos seus direitos trabalhistas, ou a inalterabilidade contratual lesiva, ou da continuidade da relação de emprego.

No âmbito do direito do trabalho, para Soltys (2012, p. 9) o assédio moral configura-se como “uma restrição da liberdade (...) que acarreta constrangimento, seja físico ou moral”. Contudo, as consequências do assédio vão muito além, podendo culminar em abandono do emprego e sequelas psicológicas que podem durar uma vida inteira para a vítima.

Nesse sentido, a caracterização do assédio moral em ambiente de trabalho é dada na Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1.488/1998 em seu artigo 2º, onde:

Art. 2º. Para o estabelecimento do nexa causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar: I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexa causal; II - o estudo do local de trabalho; III - o estudo da organização do trabalho; IV - os dados epidemiológicos; V - a literatura atualizada; VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores; IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 1998).

Ao se pensar no perfil dos atores envolvidos em situações de assédio moral que, comumente se dá entre empregador e empregado, sendo este último a vítima na maioria das vezes, identificam-se no direito do trabalho diversas conotações ao sujeito ativo tais como perverso, assediador ou apossador, um sujeito que passa a diminuir seus subordinados acreditando demonstrar superioridade hierárquica. Nesse contexto, sobre a temática do assédio moral em ambientes de trabalho, normalmente se cria uma imagem de que o sujeito ativo é uma pessoa prepotente em face da vítima que é sempre omissa, calada, tímida e constrangida. De fato, essa pode ser uma realidade, mas estudos apontam que essas características encontradas na vítima podem ser consequências do próprio assédio moral, observando que anteriormente a vítima comunicava-se bem, com qualidades profissionais até superiores às do seu agressor.

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidiioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa-fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de “modernização” da empresa. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão (GUEDES, 2003, p. 63).

Portanto, a vítima passa a mudar seu comportamento em virtude das agressões sofridas, o que pode comprometer não somente seu desempenho profissional, mas o modo de ser relacionar com as demais pessoas do convívio pessoal e familiar, pois a hostilização interfere na sua autoestima fazendo com que a pessoa se retraia e se isole. Segundo Hirigoyen (2012):

Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim apossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil

afastá-la por incompetência profissional ou erro (HIRIGOYEN, 2012, p. 69).

A essa situação contribuem também aqueles que presenciam os fatos vexatórios e se omitem. Por vezes, as pessoas que testemunham esse tipo de situação têm receio, inclusive, de se tornar vítimas e acabam não oferecendo suporte à quem sofreu os danos.

Assim, é importante que toda a sociedade civil saiba como proceder diante de situações de humilhação ou perseguição, enfim, tudo que caracterize o assédio moral, uma vez que é possível realizar a reparação dos danos sofridos pela vítima segundo o Direito do Trabalho. De acordo com Rodrigues (2003, p. 6) “a responsabilidade civil é a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam”.

É importante frisar que para haver responsabilidade civil é preciso haver o dano, caso contrário, não há espaço para fala em indenização.

O ato ilícito nunca será aquilo que os penalistas chamam de crime de mera conduta; será sempre um delito material, com resultado de dano. Sem dano pode haver responsabilidade penal, mas não há responsabilidade civil. Indenização sem dano importaria enriquecimento ilícito; enriquecimento sem causa para quem a recebesse e pena para quem a pagasse, porquanto o objetivo da indenização, sabemos todos, é reparar o prejuízo sofrido pela vítima, reintegrá-la ao estado em que se encontrava antes da prática do ato ilícito. E, se a vítima não sofreu nenhum prejuízo, a toda evidência, não haverá o que ressarcir. Daí a afirmação, comum a praticamente todos os autores, de que o dano é não somente o fato constitutivo, mas, também, determinante do dever de indenizar (CAVALIERI FILHO, 2008, p. 71).

Vale ressaltar que os danos se configuram como morais ou materiais, sendo este último tipo os decorrentes da diminuição ou destruição de um bem do agente lesado com tal ato. Diferente do dano material, que pode mais facilmente ser apresentado, o dano moral é mais difícil de definição de valoração, pois não é mensurável com exatidão.

Em síntese, o empregador possui o direito de exercer poder que irá direcionar o negócio, porém deve assumir os riscos produzidos quando este exceder o exercício de seu direito e, portanto, deverá responder objetivamente. É nesse contexto de excesso de exercício de seu direito em que se configura o assédio moral (SOARES; SILVA, 2019).

O artigo 933 do Código Civil estabelece que o empregador poderá responder civil e objetivamente pelas condutas de seus empregados em virtude de seu trabalho, responderá tanto da relação entre empregados, como também de emprega-

dos contra qualquer outra pessoa, seja clientes ou fornecedores. Importante frisar também que, no Código Civil, em seu artigo 934, o empregador poderá vir a ser reembolsado caso seja comprovado lesão ao ter que indenizar o ofendido.

Na esfera do Direito Constitucional, o assédio moral atinge o direito da personalidade da vítima, já em que causa danos à sua integridade física, moral, sua honra, que por sua vez também encontra respaldo no Direito Penal, ofende o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, e os objetivos da Constituição Federal que é manter ou construir gradativamente uma sociedade justa, livre, solidária, fraterna, totalmente livre de preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação e causa infração à vedação de torturas e tratamentos degradantes ou desumanos, consoante direito e garantia fundamental do cidadão (SOARES; SILVA, 2019 *apud* FONSECA, 2007).

Evidentemente, o assédio moral não afeta unicamente a vítima, mas o empregador e a empresa também, uma vez que o empregado assediado não consegue atingir suas metas, ou seja, há uma queda na produtividade, além de que, como ocorre muitas vezes, o empregado pode se evadir da empresa que não oferece um ambiente sadio e dignificante de trabalho.

2.3 A criminalização do assédio moral

O assédio moral é assunto de interesse jurídico, não por acaso a sua criminalização veio sendo discutida há anos até que, como citado anteriormente, de fato passou ser considerado uma conduta criminosa conforme aprovação do Projeto de Lei nº 4.742-B, de 26/5/2001 (BRASIL, 2001), aprovado pela Câmara dos Deputados e enviado ao Senado Federal em 13/3/2019.

A conduta configurada como assédio moral dificilmente faz uso de violência física – art. 129 do CP (BRASIL, 2018) – para causar lesões corporais e pôr em risco a saúde e a vida da vítima (art. 132 do CP). Como se sabe, esse tipo de violência se propaga verbalmente, uma vez que há ofensa à honra do trabalhador, essa agressão pode se caracterizar como calúnia (art. 138 do CP), difamação (art. 139 do CP) ou injúria (art. 140 do CP), sendo assim um ato passível de consequências criminais sob tipificação penal. Há outros aspectos ilegais que podem potencializar o assédio (art. 146 do CP), como por exemplo as ameaças (art. 147 do CP) e extorsões (art. 158 do CP), entre outros delitos previstos no CP. Em casos extremos de assédio, o homicídio pode ser causado (art. 121 do CP) bem como o induzimento, instigação ou auxílio ao suicídio (art. 122 do CP).

Pacheco (2007 p. 16-17) observa que “a menor estabilidade no emprego ou a ‘situação laboral precária’ ou as ‘deficiências na organização do trabalho’, em

suma, todas as 'condições de trabalho insatisfatórias', constituem elementos facilitadores para o aparecimento do assédio no trabalho". Para o autor, o Direito do Trabalho tem como função social limites aos poderes empresariais, em defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

De fato, é preciso observar com atenção os comportamentos característicos do assédio moral para que não se confunda com condutas isoladas, de discordância de opinião momentânea ou mesmo um fato isolado de agressão pois, conforme diversas definições supracitadas, para se configurar assédio moral os atos precisam ocorrer com frequência, de modo que a vítima se sinta prejudicada pessoal e profissionalmente.

Guedes (2008) aponta três elementos que caracterizam a conduta do assediador: a comunicação, que é dirigida à vítima em forma de gritos e que tem a finalidade de fragilizar e isolar o assediado; atingir e reputação do ofendido, cujo objetivo é destruir sua autoestima através de críticas direcionadas ao seu modo de ser e agir; o terceiro elemento é configurado pela depreciação do trabalho da vítima, com a finalidade de detratar o seu profissionalismo inclusive com transferência ou rebaixamento de função, com a obrigação de realizar tarefas inúteis ou com o isolamento pela inatividade.

Em sua concepção teleológica, o assédio possui elementos pautados na intencionalidade, ou seja, no dolo lesivo da conduta do ofensor. Estando inseridos no mesmo contexto laboral, outro fato importante para se caracterizar assédio no ambiente de trabalho, Candido (2011), cita exemplos de condutas assediadoras, como: a exposição vexatória do trabalhador, envergonhando-o e atribuindo-lhe uma culpa que não possui; repreender a vítima diante dos seus colegas; punição por fracasso devido à falta de orientação da chefia; autoritarismo ao liderar; punição sem causas específicas; constrangimento e ameaça constantes. Nesse sentido, o autor conclui que, por sua intencionalidade, o assediador objetiva, portanto, neutralizar sistematicamente a vítima.

Diante de tudo o que foi abordado nas seções anteriores do presente trabalho sobre os principais elementos do assédio moral, a sua criminalização é defendida por Gomes e Neto (2019) dada a inexistência de uma lei geral nacional para prevenir e combater esse tipo de violência no ambiente de trabalho pois, para os autores, a resposta dos outros ramos jurídicos para enfrentar o problema é ainda insuficiente.

Segundo Gomes e Neto (2019) é preciso também aprovar um tipo delitivo para o assédio, uma vez que o delito revela a emergência e a necessidade de tutela penal de um bem jurídico (DIAS, 1999, p. 82) e só assim novos processos de criminalização poderão ser aceitos como legítimos.

Face a óptica do Direito Penal, o assédio é considerado crime de perigo abstrato, pois não é necessário que haja lesão a bens jurídicos ou perigo concreto

por parte do ofensor, logo, sua tipificação como crime de perigo abstrato com finalidade preventiva qualifica-o como delito de mera conduta.

Para Bottini (2010) reprimir condutas que produzam danos é um processo mais longo do que prevenir e combater condutas assediadoras, assim, o Direito Penal deve voltar sua atenção para a inibição de atos que antecedem a causa de um mal, ou seja, antes que afetem o bem jurídico protegido.

Não obstante, considera-se um avanço para o Brasil tipificar o assédio laboral com o PL nº 4.742-B/2001, que altera o Decreto-lei nº 2.848/1940:

Assédio moral

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral (BRASIL, 2019, p. 1-2).

Por outro lado, Gomes e Neto (2019) consideram como um ponto negativo do projeto a exigência de representação da vítima para dar início à promoção da investigação, como instância para a apuração dos fatos. Mesmo a ação sendo pública, a iniciativa do Ministério Público depende de provocação do ofendido, com a apresentação da competente representação, inicialmente perante a autoridade policial, assim, para dar início ao procedimento investigatório criminal.

A pesquisa de Gomes e Neto (2019) sugere que o PL nº 4.742-B/2001 deva ser aprimorado para que o crime de assédio moral no trabalho tenha tipificação no art. 132-A do CP, para ser inserido no título que trata especificamente dos crimes contra a pessoa, conforme:

Art. 132-A. Assediar moralmente alguém, com tratamento degradante, ou consentir nesta prática, de forma habitual, a vulnerar gravemente a sua integridade moral, nas relações laborais públicas ou privadas.

Pena – detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos.⁷

§ 1º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 2º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

Em suma, os autores defendem que o assédio moral no trabalho deve obedecer um caráter de crime contra a pessoa, de perigo abstrato e, portanto, de mera conduta, uma vez que significa afrontar a integridade moral do assediado, em face da proibição constitucional de tratamento desumano ou degradante, sem se negligenciar dos malefícios que também podem ser causados à integridade psíquica ou física da vítima.

3 Conclusões

A questão norteadora para o desenvolvimento do presente estudo sobre a relação do assédio moral e a violação dos direitos humanos em ambientes laborais foi motivada pelo dado alarmante da OMS que, em 2001, afirmou que a depressão seria a maior causa de afastamento prolongado do trabalho no mundo, podendo atingir até 20% da população em 2020 (OMS, 2001, p. 57-58). Nesse sentido, a fim de buscar respostas para essa problemática, esta pesquisa pôde traçar os principais aspectos da evolução histórica, conceitos, causas e consequências desse tipo de violência em seu contexto técnico e jurídico.

A partir de revisões e pesquisas bibliográficas no âmbito das legislações e artigos publicados, foi possível tecer o presente trabalho esclarecendo sobre os danos causados ao trabalhador que sofre assédio em seu ambiente laboral. Foi possível observar configurações que podem fazer com que um ambiente de trabalho seja palco de práticas de assédio, como estimular a competição entre empregados. Seguindo esse exemplo pode-se visualizar que o assédio se direciona a ocorrer entre empregados (horizontalmente) e, como em muitos casos, partindo do empregador contra o empregado (verticalmente), onde o não atingimento de produtividade pode ser usado contra o trabalhador como uma oportunidade para agredi-lo com palavras e humilhações.

Outros fatores contribuem para a ocorrência do assédio moral, como a imposição de políticas institucionais internas que estipulam metas de produção praticamente inatingíveis, a rígida hierarquização, discriminação pelo modo de ser e agir do trabalhador, perseguição, constrangimento, agressões verbais, entre outras condutas, que conferem atentado contra a dignidade da pessoa humana e são passíveis de reparação.

Apesar da Constituição brasileira garantir a proteção ao trabalho e à saúde do trabalhador como direitos sociais fundamentais, não há uma legislação específica que trate expressivamente a punição de quem pratica assédio moral. Como foi abordado aqui, é perceptível a busca por regulamentar legalmente de forma

mais ampla e incisiva sobre o assédio moral, sinal de que a conscientização caminha para o atingimento desse objetivo. Essa conscientização deve atingir não somente os legisladores, mas a sociedade civil e, evidentemente, os empregadores e as empresas em geral, no setor privado ou público.

É importante ressaltar que a prática do assédio moral deve ser prevenida e coibida em todo e qualquer ambiente laboral, pois as consequências da criminalização dessa prática não assume caráter de transformação social, mas sim de punição. Mesmo que a vítima seja reparada através de indenização ou que seu agressor sofra as penas estabelecidas de acordo com o Código Penal, os danos psicológicos e emocionais causados à pessoa assediada podem nunca ser reparados.

Assim, pensar em estratégias de melhoria de condições e valorização do trabalho, oferecer uma equipe de recursos humanos com qualificação em psicologia social ou do trabalho, fortalecer as políticas de ética institucionais de modo que sejam divulgadas, onde a conduta do respeito seja explanada por meio de palestras motivacionais, campanhas, enfim, práticas que enfatizem que a empresa não tolera atitudes que firam os direitos humanos individuais e coletivos.

Nesse sentido, através do assédio moral, o agressor fere diversos princípios constitucionais e ataca o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que é valor supremo da Constituição Federal e que contém inserido em seu bojo todos os demais princípios, tendo como principal característica garantir a qualquer pessoa a qualidade de ser humano. Atitudes como essa jamais serão toleradas nos tribunais pátrios, mas de fato é preciso chamar a atenção para a deficiência de nosso ordenamento jurídico no âmbito do assédio moral, uma vez que não há uma legislação específica que aborde e faça previsão legal expressa para a punição de quem pratica tal delito.

Portanto, como sugere Gomes e Neto (2019), defende-se que o assédio moral no trabalho deve de fato se caracterizar como crime contra a pessoa, de perigo abstrato e, portanto, de mera conduta, por afrontar a integridade moral do ofendido, em face da proibição constitucional de tratamento desumano ou degradante, sem negligenciar os malefícios que também pode causar à integridade psíquica ou física da vítima.

Abstract: This study discusses bullying at work in the face of violations of fundamental individual and collective rights. From a qualitative research, with a review of the published literature and analysis of the legislation on the subject, it was possible to understand the historical process of this type of violence that occurred in the workplace. Identifying how moral harassment takes place involving its actors (employers and employees), it was observed that the main characteristics that involve a hostile work environment, where competitiveness is stimulated at all costs, with strict hierarchy, frequent communication endowed with shouting, humiliation, persecution, etc., are factors that impair the psychophysical integrity of those who suffer from these behaviors. The consequences of bullying also affect the company, as it is common for the offended worker to evade and change jobs more frequently

because of this behavior, which generates costs with dismissals and new hires. Although there is no specific legislation to deal with bullying in the workplace, there are advances that show the concern to change this reality, such as Bill No. 4,742-B / 2001, which criminalizes bullying. It is concluded that the legislation alone is not enough to inhibit the practice of moral harassment, as its character is only punitive and not of social transformation, therefore, making civil society as a whole aware is fundamental to avoid and combat aggressive conduct against thus guaranteeing the protection of their dignity as a human being.

Keywords: Dignity of Human Person; moral damage; worker's health; criminalization

Resumen: El presente estudio analiza el acoso laboral ante la violación de derechos fundamentales individuales y colectivos. A partir de la investigación cualitativa, con revisión de la literatura publicada y análisis de la legislación sobre el tema, fue posible comprender el proceso histórico de este tipo de violencia ocurrida en los entornos laborales. Al identificar cómo se desarrolla la práctica del acoso moral involucrando a sus actores (empresarios y empleados), se observó que las principales características que involucran un ambiente de trabajo hostil, donde se estimula la competitividad cueste lo que cueste, con estricta jerarquización, la comunicación frecuente dotado de gritos, humillaciones, persecuciones, etc., son factores que dañan la integridad psicofísica de quienes padecen estos comportamientos. Las consecuencias del acoso también afectan a la empresa, ya que es común que el trabajador ofendido pueda cambiar de trabajo con mayor frecuencia y este comportamiento genera costos con despidos y nuevas contrataciones. Si bien no existe una legislación específica para abordar el acoso en los ambientes laborales, se observan avances que muestran la preocupación por cambiar esta realidad, como el Proyecto de Ley No. 4.742-B / 2001, que tipifica como delito el acoso moral. Se concluye que la legislación por sí sola no es suficiente para inhibir la práctica del acoso, ya que su carácter solo es punitivo y no de transformación social, por lo que la sensibilización de la sociedad civil es fundamental para evitar y combatir las conductas agresivas contra los trabajadores y así, garantizar la protección de su dignidad como ser humano.

Palabras-clave: Dignidad de la persona humana; daño moral; salud del trabajador; criminalización

Referências

BARIFOUSE, Rafael. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. *BBC Brasil*, São Paulo, 15 de junho de 2015. Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb. Acesso em: 10 ago. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

BOTTINI, Pierpaolo Cruz. *Crimes de perigo abstrato*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei no 1.521, de 2019*. Altera o Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7928042&ts=1560373028063&disposition=inline>. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 28 ago. 2020.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 8ª região*. 4ª Turma. Acórdão no processo nº RO 01234-2004-118-08-00-9. Relatora: Desembargadora Alda Maria de Pinho Couto. Julgamento em 28 de junho de 2005. Disponível em: www.trt8.jus.br. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei no 4.742, de 2001. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 –, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. *Diário da Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, ano 56, n. 79, p. 24.176-24.177, 26 maio 2001. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/D26MAI2001.pdf#page=74>. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. *Resolução CFM nº 1.488 de 06 de março de 1998*. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Disponível em: http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/1998/1488_1998.pdf. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <http://www.in.gov.br>. Acesso em: 23 jul. 2020.

BRASIL. *Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 19 ago. 2020.

CANDIDO, Helena. *Assédio moral: acidente laboral*. São Paulo: LTr, 2011.

CASSITTO, M. G.; FATTORINI, E.; GILIOI, R. C. *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*: orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Milan: OMS; 2004. (Serie Protección de la salud de los trabajadores; nº 4).

CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O direito do trabalho e o assédio moral. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 638, 7 abr. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6457/o-direito-do-trabalho-e-o-assedio-moral>. Acesso em: 15 ago. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2008.

CRESWELL, J. W. *Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DIAS, Jorge de Figueiredo. *Questões fundamentais do direito penal revisitadas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas relações de trabalho*. 2. ed. Campinas: Russell editores, 2010.

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

FÜHRER, Cláudio Américo. *Resumo de direito penal*. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (Org.). *Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva, p. 89-107, 2006.

GOMES, A. V. M.; NETO, B. A. S. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei no 4.742-B/2001. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127. Acesso em: 10 ago. 2020.

GOMES, T. L. B. *Direito do Trabalho: assédio moral nas relações de trabalho*. 2018. 47 f. Monografia (Bacharel em Direito) – Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica. Anápolis, Goiás, 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: Direito das Coisas*. São Paulo: Saraiva, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MARTINS, SERGIO PINTO. *Assédio Moral no Emprego*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MELO, Adriana Zawada. *Constituição Federal interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo*. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2013.
- MOTHÉ, C. B. Código de ética nas empresas pode evitar o assédio moral. *Revista Consultor Jurídico*, 30 nov. 2005. Disponível: http://www.conjur.com.br/2005-nov-30/codigo_etica_empresas_evitar_assedio_moral. Acesso em: 10 ago. 2020.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Relatório sobre a saúde no mundo 2001: Saúde mental: nova concepção, nova esperança*. Biblioteca da OMS, 2001.
- PACHECO, Mago Graciano de Rocha. *O assédio moral no trabalho: "o elo mais fraco"*. Coimbra: Almedina, 2007.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/8838>. Acesso em: 10 ago. 2020.
- PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTR, 2008.
- RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- SOARES, F. H. M.; SILVA, G. P. O assédio moral nas relações de trabalho sob a perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista do CEPEJ*, Salvador, v. 21, p. 205-243, jul.-dez. 2019.
- SOLTYS, Mariano. *Assédio Moral no Meio Ambiente de Trabalho*. São Paulo: Clube de Autores, 2012.
- STADLER, Denise de Fátima. *Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador*. São Paulo: LTr, 2008.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

NASCIMENTO, Nordga Monique Medeiros do. Assédio moral nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva da violação de direitos fundamentais individuais e coletivos nas relações de trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 45, p. 85-102, abr./jun. 2022.
