

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS DE TRABALHO

Helen Matos Urzedo ¹

Yan Keve Ferreira Silva ²

RESUMO

Nos últimos anos, o assédio moral no trabalho passou a receber destaque, não apenas na esfera trabalhista, mas na social. O tema é desafiador e provoca diversos questionamentos acerca das relações que se constroem no contexto do trabalho. Não obstante, as indagações sobre a temática passaram a ocupar maior espaço, sobretudo ao se considerar o avanço do trabalho em comparação ao crescimento do Brasil. Por outro lado, compreende-se que por meio do crescimento econômico e social é que o país se tornou competitivo, tendo um mercado de trabalho cada vez mais amplo e exigente. Nesse contexto, mediante a competitividade no meio laboral, o assédio moral passou a fazer parte do cotidiano das organizações e em muitos casos, veio disfarçado em metas e objetivos a serem cumpridos. Diante disso, a presente pesquisa trata do assédio moral e tem como metodologia a pesquisa bibliográfica, baseada em textos dispostos nos livros, artigos, jurisprudências e doutrinas postas em bases confiáveis. Dentre seus resultados, compreende-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é um mal imposto ao obreiro cuja finalidade é destruir a capacidade de exercer suas atividades, uma vez que o assédio afeta o obreiro tanto sob a perspectiva física quanto psicológica. Além de tudo isso, o assédio moral pode ser caracterizado como crime, podendo ser visto como o novo crime de *stalking*, trazendo uma sanção criminal para o infrator.

Palavras-chave: Assédio Moral. Obreiro. Danos morais. Legislação.

¹ Acadêmico(a) do 9º período de Direito, pela Universidade de Rio Verde, (UniRV) Campus Caiapônia, GO.

² Bacharel em Direito pela Universidade de Rio Verde, pós graduado em Direito Processual Público pela Universidade de Santa Cruz do Sul. Docente do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde, Campus Caiapônia, GO.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho, no decorrer dos últimos anos vem se destacando, o que chama a atenção e desperta a preocupação social. Isso decorre do fato de que o assunto é desafiador e provoca questionamentos sobre as relações de trabalho, tanto na esfera econômica quanto na profissional.

Ressalta-se que as indagações sobre as relações de trabalho passaram a ocupar maior espaço a partir do avanço em relação ao crescimento do Brasil, assim como o aumento da produção de serviços. Por outro lado, compreende-se que por meio do crescimento econômico e social é que o país se tornou competitivo, tendo um mercado de trabalho cada vez mais amplo e exigente. Nesse contexto, mediante a competitividade no meio laboral, o assédio moral passou a fazer parte do cotidiano das organizações e em muitos casos, veio disfarçado em metas e objetivos a serem cumpridos.

Mediante o exposto, é que o tema da pesquisa se volta para o trabalho, delimitando-se no estudo do assédio moral nas relações contratuais de trabalho. Considerando sua delimitação, levantou-se a seguinte indagação: quais as implicações que o assédio moral pode impor às relações contratuais de trabalho?

Para tanto foi possível eleger as seguintes hipóteses: I) Em relação ao assédio moral no ambiente laboral, o trabalhador poderá sofrer danos (psíquicos), podendo resultar em perda de produtividade laboral, afastamentos ocasionais ou constantes e, até mesmo, o surgimento de doenças que podem resultar na diminuição da capacidade laboral; II) As empresas poderão ter prejuízos caso o assédio estabeleça trocas contínuas de empregados. Isso pode gerar despesas que vão desde a seleção de treinamento até aumento de ações trabalhistas, incluindo pedidos de reparação por danos morais; III) Comprovada a ocorrência de grave ameaça ou violência, o assediador poderá responder por lesão corporal, constrangimento ou liberdade individual da vítima; IV) Caso venha a submeter o empregado a uso superior de suas forças ou a fazer algo que possa comprometer sua índole e boa-fé, poderá então o obreiro requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Cumprе salientar que pesquisa é relevante para o entendimento do que seja o assédio moral, assim como em quais ocasiões ocorre, de que forma o assediado reage a tais situações, quais as consequências, tanto para o obreiro quanto para o empregador, bem como para o contrato de trabalho. Diante disso, a sociedade em geral ficará atenta sobre o que realmente venha a ser o assédio moral, se esse problema está se instalando em seu local de trabalho,

podendo então evitar tal constrangimento.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

Estudar a história das relações de trabalho significa compreender como essa evoluiu ao longo de dado recorte temporal até a contemporaneidade. Vale lembrar que desde quando iniciou a prestação de serviços a outrem, o homem passou a ser exposto aos mandos e desmandos de seu empregador. Perpassando pela condição de escravo até o posto de trabalhador, os sujeitos enfrentaram e ainda enfrentam sérios percalços, dentre esses, o assédio moral.

Conforme menciona Ferreira (2012), indubitavelmente o trabalho sofreu diversas e pontuais transformações ao longo do tempo. Inicialmente o trabalho era moeda de troca, ou seja, os indivíduos prestavam serviço mediante a oferta de algo do qual estivesse necessitando. Trabalhava-se para comer e para garantir o abrigo. Com o passar do tempo a atividade laboral não mais previa a troca, mas se tornaram impositivas, alicerçadas em condições servis ou pautadas na escravidão. Tais relações ainda persistem mesmo na contemporaneidade, mas não de forma tão ostensiva quanto tenha sido no passado.

A partir da Revolução Industrial, desde sua primeira fase, no século XVIII e principalmente com a ascensão do capitalismo e a implantação do trabalho assalariado, é que a atividade laboral se transformou. Entretanto, com o progresso originado do capital, as relações de trabalho se deterioraram ainda mais, o que alimentou as situações de assédio moral no ambiente laboral. O obreiro, por sua vez, tornou-se aprisionado em suas funções, sendo pressionado pelas constantes exigências, originadas de uma sociedade de consumo em pleno crescimento (SANCHES, 2017).

Os estudos sobre o impacto das condições de trabalho na vida do trabalhador tornaram-se mais frequentes a partir da percepção de que a organização do trabalho foi transformada pela sociedade de consumo. Do mesmo modo, como o crescente estímulo à competitividade, mais obreiros passaram a ser expostos ao que mais tarde caracterizou o assédio moral. O que se observa na literatura que versa sobre o trabalho é que mesmo com as transformações na visão

do empregador ou mesmo as imposições legislativas, o assédio moral tornou-se um fenômeno crescente e por isso, preocupante (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017).

De forma resumida, destaca-se que o fortalecimento dos comportamentos que originaram as definições de assédio moral ocorreu mediante a expansão das vagas de trabalho, principalmente a partir da expansão capitalista. Os estudos sobre as relações entre trabalhador e empregador se aprofundaram a partir da segunda metade do século XX. No entanto, o precursor dos estudos sobre o assédio é o sueco Heinz Leymann, que na década de 1980 começou a observar os relatos de sofrimento no ambiente laboral. Os resultados preliminares de seus estudos demonstraram que a maioria dos trabalhadores das indústrias de Estocolmo (Suécia) se sentiram ou se sentiam perseguidos por seus superiores (SANCHES, 2017).

Salienta-se também o estudo feito por Leymann em 1984. Durante um ano, os trabalhadores de alguns locais foram observados e entrevistados. Ao final, a pesquisa demonstrou que 3,5% dos obreiros pertencentes a uma população ativa formada por 4,4 milhões de indivíduos, passaram por situações que poderiam ser classificadas como perseguição moral, isso em um tempo que, em muitos casos, supera 15 meses (CASTRO, 2012).

Na década de 1990 os estudos de Leymann originaram um termo a ser utilizado para definir o assédio moral nas organizações. Desse modo, passou-se a utilizar a palavra *mobbing* para se referir ao assédio moral ou mesmo à pressão psicológica no ambiente laboral. Os estudos iniciais sobre o fenômeno ocorreram na Europa e na Grã-Bretanha. Nesse país, 16,3 % dos trabalhadores relataram situações de forte violência psicológica. O mesmo ocorreu na França, Alemanha e Suécia, países fortemente industrializados, mas com péssimas condições de saúde psicológica no meio ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2015).

2.2 DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

O conceito de Assédio Moral não é estático, varia de acordo com os antecedentes históricos da discussão, a cultura das pessoas envolvidas e a maturidade de cada Estado, sendo considerado um dano à pessoa. Primeiramente, antes de definir o que vem a ser o assédio moral, faz-se necessário entender o que vêm a ser “assediar”, e para isso, o dicionário Michaelis, em sua versão *online*, nos dá, em sua segunda e terceira definição de “Perseguir de maneira insistente, geralmente com propostas; insistir de modo ofensivo, com a intenção de seduzir alguém ou manter relacionamento sexual, servindo-se geralmente do poder que detém”. (MICHAELIS, 2010, p. 12).

Para Hirigoyen (2015, p.83), o assédio moral é “qualquer abuso que tente prejudicar a dignidade ou a saúde física e mental de uma pessoa, colocar em risco seu trabalho ou prejudicar seu ambiente de trabalho por meio da repetição ou sistematização”.

Nesse mesmo sentido, Glöckner (2004) define o assédio moral como toda conduta que possa ser caracterizada como abusiva, seja por meio de palavras, gestos ou outras posturas, as quais firam a dignidade ou mesmo a saúde física do obreiro. Tais conceitos demonstram os diversos enfoques que o assédio moral pode apresentar diante do cenário do trabalho de cada pessoa que acaba sendo exposto ao assédio.

2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Sendo o assédio moral um fenômeno considerado não linear, ou seja, não ocorre de uma única forma. Nesse sentido, pode ser dividido em três espécies, a saber: assédio moral vertical, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

O **assédio moral vertical** se caracteriza inicialmente pela hierarquia nas relações trabalhistas e desse modo, pode ocorrer de duas formas. A primeira quando o assédio é praticado por um superior que visa atingir seu subordinado. Essa forma também é descrita como assédio vertical descendente. A segunda forma de assédio ocorre ao contrário da primeira, uma vez que é praticada pelo subordinado, na intenção de assediar seu superior. É denominado assédio vertical ascendente e de acordo com a literatura, raramente ocorre (MENDES, 2015).

Por sua vez, o **assédio moral horizontal** é definido como o praticado entre indivíduos que ocupam o mesmo nível hierárquico, sem qualquer relação de subordinação. Geralmente esse tipo de assédio ocorre por questões subjetivas, tais como religião, escolhas políticas, opções sexuais e outras formas. Em muitos casos, o assediador insiste que apenas está brincando, tentando tirar de si a responsabilidade, mas a intencionalidade qualifica o ato como danoso ao trabalhador (NASCIMENTO, 2014).

Por fim, o **assédio moral misto** é caracterizado como o ocorrido mediante a participação de pelo menos três sujeitos, sendo o agressor vertical, o horizontal e a vítima. Como é possível observar, nesse tipo de assédio a vítima tanto é atacada pelo seu superior, quanto pelo colega. Assim, compreende-se que o trabalhador assediado passa a não se sentir confortável nem na presença de seu superior, muito menos na dos colegas. Com o passar do tempo, essa agressão tende a se generalizar, envolvendo mais pessoas e constrangendo ainda mais a vítima

(BARRETO, 2016).

Outro tipo de assédio moral é o denominado estratégico ou motivado, esse tipo de assédio é caracterizado por agregar uma finalidade específica, utilizando algumas estratégias, tal como vigiar de forma agressiva e constante o empregado mediante a prestação de serviços, também é característica do assédio estratégico as ações cujo fim é responsabilizar publicamente o trabalhador, principalmente quando mostram índices de empenho e estímulo à competição desenfreada. Constitui-se assédio moral estratégico as atitudes nas quais o empregador zomba, trata com ironia, desqualifica, menospreza, alimenta críticas e rumores, desautoriza, inferioriza, expõe fragilidades, rebaixar, ridicularizar ou submete o empregado a situações de humilhação pública. Ao se negar atribuir tarefas, ameaçar ou reduzir o salário, diminuir as atribuições, nos casos dos horistas, retaliar e tornar impossível a realização das atividades no ambiente laboral a ponto de o trabalhador pedir demissão, o empregador também comete assédio moral estratégico (BELMONTE, 2012).

O que se observa, a partir da análise dos tipos de assédio, é que inicialmente se parece com brincadeiras, mas que vai crescendo até se tornar algo difícil de ser controlado. Quando se trata de relações hierárquicas é mais fácil para o assediador fugir da culpa e do mesmo modo, mais difícil para o assediado contornar o problema, principalmente devido ao temor de perder a função no ambiente laboral.

2.3.1 Assédio moral virtual

O assédio moral virtual é um termo utilizado para qualificar o que ocorre normalmente no ambiente laboral constituído pelo teletrabalho. Em tempo de pandemia pelo covid-19, essa modalidade ganhou ainda mais espaço quando os trabalhadores passaram a executar suas atividades em casa ou em outros locais onde essas sejam possíveis.

A principal característica do assédio moral virtual é a exigência de formas atípicas de execução das atividades laborais, mediante excessiva fiscalização, além da exigência de hiperconexão, telepressão e maxi informatização. Não obstante, o assédio moral virtual é descrito como:

[...] um conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, práticas por meios de comunicações escritas, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados que violam os direitos fundamentais do trabalhador. (GUNÇA; PAMPLONA FILHO, 2020, s.p.).

O assédio moral virtual é descrito como o tipo que atinge o direito à privacidade do trabalhador. Com a exigência de estar o tempo todo em conexão, o trabalhador passa a vivenciar a situação de estresse por competência, na qual exige-se que o obreiro comprove cotidianamente, por meio do excesso de atividades, a competência para exercer determinada função. Assim, observa-se uma cultura organizacional na qual o teletrabalho é opção, mas em contrapartida é exigido do trabalhador que sempre esteja disponível e conectado, uma que sofre pressão constante por respostas, essas precisam ser imediatas, não importando o dia ou mesmo o local em que o obreiro se encontra (GUNÇA; PAMPLONA FILHO, 2020).

Os autores mencionados reforçam que a cobrança por conexão permanente, quando acompanhada de comportamentos hostis, abusivos e esses fazem parte de uma política organizacional da empresa, denomina-se de assédio moral organizacional virtual. No regime de teletrabalho, as atividades são executadas com o uso de aparatos tecnológicos e a exigência abusiva de que o empregado esteja constantemente conectado é a forma mais comum de assédio moral.

2.4 O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO PÁTRIA

Ainda que o assédio moral seja foco de diversas pesquisas, não apenas na área jurídica, mas também na psicológica, o ordenamento jurídico brasileiro não tem um dispositivo específico que imponha sanções aos casos em que fique comprovado. Nesse sentido, a justiça baseia suas decisões, tanto nos princípios constitucionais, quanto na CLT.

Não obstante, conforme descreve Ferreira (2014), justifica-se a necessidade de se atribuir tutela jurídica específica ao assédio moral. No entanto, como afirma a autora mencionada, a falta de uma lei não pode ser utilizada como impedimento para que os tribunais do trabalho não reconheçam que o assédio moral é um fenômeno extremamente nocivo e que por isso, precisa ser duramente combatido.

Destaca-se que o trabalhador encontra na Constituição de 1988, a proteção nas relações de trabalho, bem como o amparo nos casos em que o empregador se utiliza da hierarquia para impor a intimidação. Desse modo, evoca-se a literatura jurídica, mais precisamente os argumentos de Cavalcante Júnior e Souza (2016) os quais afirmam que:

A temática que envolve o assédio moral é necessária ser analisada sob o ponto de vista constitucional, buscando esclarecer como a agressão viola princípios como o da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. A Carta Magna de 1988, em seu artigo 1º, dispõe sobre os fundamentos da constituição de um Estado Democrático de Direito, trazendo nos incisos III e IV, os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente (CAVALCANTE JÚNIOR; SOUZA, 2016, p.84).

A prática do assédio moral pode ser enquadrada em uma das alíneas do artigo 483 da CLT, uma vez que permite ao trabalhador rescindir o contrato de trabalho ao comprovar o assédio moral. Denominada rescisão indireta, o dispositivo confere ao trabalhador o direito a ser indenizado, uma vez que se configurem os prejuízos materiais, bem como os morais. Sobre esses aspectos, assim leciona Alkmin (2016):

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador. A despedida ou dispensa indireta se traduz na denúncia do contrato de trabalho por parte do empregado, pelo fato de o empregador cometer uma ou mais faltas capituladas no art. 483 da CLT. (ALCKMIN, 2016, p. 95).

Embora a CLT preveja a dispensa indireta nos casos de grave violação das relações de trabalho, a crítica reside no fato de que o assédio moral é tratado de forma superficial na legislação. De acordo com Fonseca (2017), a CLT não oferece nenhum meio de compensação à vítima de assédio moral e, do mesmo modo, não impõe medidas preventivas de combate ao fenômeno.

2.5 DAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Nos casos em que se comprove o assédio moral no ambiente laboral, o empregado pode pedir a rescisão indireta de seu contrato de trabalho. Nesse sentido, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-GO), julgou procedente a sentença proferida pela Vara do Trabalho de Inhumas, a qual legitimou a cessão do contrato de trabalho relativo às atividades exercidas por uma costureira em uma empresa de enxovais. Do mesmo modo, a decisão condenou a empregadora a indenizar a obreira em R\$5.000,00, como ressarcimento por danos morais.

O assédio moral ficou comprovado a partir de fatos que atingiram a dignidade da obreira, justificando-se a indenização por danos morais. De acordo com o relator do processo, as faltas cometidas pela organização foram suficientemente graves para que a rescisão indireta do contrato fosse determinada. Nesse sentido, conforme consta nos autos, a empregada ao ingressar com ação trabalhista alegou ter sofrido tratamento desrespeitoso. Alegou também ter recebido como punição por não prestar horas extras, a suspensão de três dias de trabalho (Reclamação Trabalhista nº 0011097-74.2018.5.18.0281, TRT/18)

2.5.1 Responsabilidade civil e o ambiente de trabalho

Em relação ao ambiente de trabalho, observa-se que esse deve ser saudável, para que não ocasione situações de stress capazes de comprometer a atividade laboral.

De acordo com Costa e Silva (2017), entre empregador e obreiro é estabelecida relação civil capaz de originar responsabilidade contratual e consequente dever de indenizar, caso ocorra o descumprimento de alguma das obrigações estabelecidas. Há um posicionamento datado de 1984, no qual o STF assim dispõe:

Cuida-se, ademais, de responsabilidade civil proveniente de culpa contratual e não de culpa aquiliana, eis que a empresa não cumpriu a obrigação implícita concernente à segurança do trabalho de seus empregados e de incolumidade, durante a prestação de serviços, determinando, no caso, como reconheceu o acórdão, ‘a remoção de pesadíssima peça sem o equipamento técnico e as cautelas necessárias, de sorte que o deslizamento verificado era perfeitamente previsível. (RE nº 94.429-0, 1ª Turma, Relator Ministro Néri da Silveira; DJU de 15/06/84.)

Nesse sentido, observa-se que as más condições laborais podem resultar em responsabilidade ao empregador por danos ocasionados ao obreiro. Destarte, o Artigo 186 do Código Civil discorre que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, 2002, s.p.).

Acerca da responsabilidade civil, Costa e Silva (2017) lecionam que essa seja a obrigação de reparação do dano causado a outrem. Isso significa a determinação das condições nas quais um indivíduo pode ser responsabilizado pelo dano sofrido por outro, bem como a medida na qual a reparação será obrigatória.

Nesses casos, a indenização é imposta como reparação ao dano que, por sua vez, incorre sobre a integridade física, à honra ou aos bens de um sujeito. Cumpre salientar que nos casos

em que se configure o assédio moral, a responsabilidade civil recai sobre o empregador que, por sua vez, deverá reparar o dano ao obreiro. Comumente a vítima de assédio moral desenvolve doenças relativas ao stress, o que caracteriza o dano à integridade física.

2.5.3 Indenização por dano moral

O dano moral pode ser descrito como resultado do sofrimento psíquico ou moral, no qual se comprove a repetição de comportamentos nos quais se configure a intencionalidade de causar angústias, aflições e humilhações à pessoa.

Conforme Sanches (2017) destaca, o dano moral pode ser definido como uma ofensa aos direitos da personalidade, sendo estes a honra, dignidade e imagem, resultando em humilhação e sofrimento. Por sua vez, Matielo (2014) denota a ocorrência de dano moral nos fatos em que a vítima sofre calúnias, difamação ou injúrias, prejudicando sua imagem perante a sociedade. Nessa mesma linha, Cahali (2017) se refere ao dano moral como sendo todo o sofrimento subjetivo infligido ao ofendido.

Sobre a obrigação de indenizar, o Artigo 932, inciso III do Código Civil impõe a responsabilidade pela reparação ao “empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.” (BRASIL, 2002).

Assim, compreende-se que no assédio moral cometido no ambiente de trabalho, não importando se seja vertical ou horizontal, cabe ao empregador o dever de indenizar, uma vez que esse é o responsável pelo ambiente laboral. Desse modo, compreende-se que a no caso do empregador, a responsabilidade é objetiva, uma vez que a responsabilização desse independe da culpa.

A responsabilidade civil se encontra disposta no Código Civil, pela Lei 10.406 de 11 de janeiro de 2002, mais especificamente nos artigos 186 e 187, os quais dispõem sobre os atos ilícitos.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2002, s.p.).

Ao se analisar os Artigos 186 e 187, compreende-se que o dano causado ao trabalhador pode ser cobrado a partir da consideração de que é ato ilícito e ultrapassa os princípios da boa-fé.

No assédio moral cabe a qualificação como ato ilícito cometido em desfavor do trabalhador, podendo ser considerado abuso de direito. Esse aspecto, conforme descreve Franco (2003), em ambos a ideia de culpa é indissociável da responsabilidade subjetiva. Por sua vez, o Artigo 927 do referido Código, assim determina:

Art. 927: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002, s.p.).

Denota-se que no assédio moral cabe a aplicação do dispositivo legal, uma vez que sendo o ato desenvolvido pelo assediador, ser risco para o obreiro. Nesse sentido, institui-se o dever de reparar o dano, ainda que não se tenha aferido culpa. O amparo à vítima de assédio moral no ambiente de trabalho advém dos Artigos 223-A e seguintes, previsto na CLT, os quais dispõem sobre as reparações de natureza extrapatrimonial decorrentes das relações de trabalho, incluindo-se no Artigo 2232-C os atos ilícitos cometidos contra a subjetividade do obreiro, bem como sua integridade física.

2.5.4 Violação a princípios constitucionais

Mediante a dimensão que o assédio moral assume na vida do trabalhador, observa-se que esse viola 2 princípios fundamentais contidos na Constituição de 1988, sendo estes o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (Artigo 1º, inciso III) e o Princípio dos Valores Sociais do Trabalho (Artigo 1º, inciso IV).

Na compreensão da violação aos princípios constitucionais, evoca-se o discurso de Delgado (2006), o qual reforça que o obreiro tem direito à saúde integral, qual seja física e mental, no ambiente de trabalho, uma vez que não deixa de ser pessoa humana para ser trabalhador. “tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra”. (DELGADO, 2006, p.612-614).

Salienta-se que o assédio moral fere o direito ao respeito, que é próprio do ser humano. Segundo Prata (2008), o agressor tem a vítima como algo descartável dentro do ambiente laboral, enquanto indivíduo que poderá atrapalhar a qualidade das atividades executadas. De acordo com o autor mencionado, quem assedia comete o erro de “se esquecer que antes de tudo o trabalhador é um ser humano, mesmo que este não tenha o perfil desejado por aquele, não pode ser tratado como um cancro a ser violentamente extirpado” (PRATA, 2008, p. 206).

O assédio moral é considerado pelos doutrinadores como fenômeno mais profundo e por isso, não pode ser visto como um simples atentado ao direito de personalidade. Nesse sentido, compreende-se que seja um ato ilícito contra os direitos do obreiro, uma vez que “afeta a seu direito à integridade moral, à sua dignidade e ao direito de não sofrer discriminação e pode afetar em determinados casos outros direitos fundamentais, como a liberdade de expressão e de opinião, ou a intimidade” (PRATA, 2008, p. 206).

Desse modo, na responsabilidade sobre o empregador, considera-se a dimensão que o assédio assume no contexto laboral do obreiro, mas indo além, na forma como afeta sua intimidade e subjetividade.

2.5.5 Assédio moral e o novo crime de stalking

O *stalking* é uma expressão norte-americana, utilizada para definir a perseguição incessante, podendo ser no âmbito físico ou virtual, denominado *cyberstalking*. De acordo com Matos *et al.* (2011), o termo descreve situações nas quais se instala uma perseguição obsessiva, ao ponto de ser considerada assédio, tanto pela ameaça, de forma leve ou grave, quanto pela duração. O *stalking*, segundo a autora, “é um padrão de comportamentos de assédio persistente, que representa formas diversas de comunicação, contato, vigilância e monitoração de uma pessoa-alvo por parte de outra.” (MATOS, *et. al.*, 2011, p.20).

No que se refere ao *stalking*, certamente se trata de uma perseguição com viés obsessivo, além disso, interpreta-se o comportamento do *stalker* como sendo malicioso, intencional e contínuo. Essa continuidade é responsável pelo sentimento de preocupação que desperta na vítima que, ao se sentir encurralada, passa a preocupar-se excessivamente com a própria segurança, gerando verdadeiro terror psicológico. O objetivo do *stalker* é fazer com que a vítima se fragilize e para isso, utiliza meios para que essa se sinta psicologicamente devastada. “No começo, o *stalking* pode se parecer com uma conduta, à princípio chata e irritante, porém a obsessão que o *stalker* tem para com a vítima por ir aumentando, saindo da conduta irritante

para a ameaçadora.” (MATOS, *et al.*, 2010, p.25).

O *stalking* também se insere como assédio moral nas relações de trabalho. Nesse sentido, advinda da necessidade de combatê-lo, em 31 de março de 2021 a Lei 14.132/21 passou a vigorar, enquadrando o *stalking* como crime e por isso, resultando em pena de reclusão ou multa. A nova legislação inseriu o Artigo 147-A ao Código Penal, prevendo ser ato ilícito “perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.” (BRASIL, 1940; BRASIL, 2021, s.p.).

Ao analisar as relações de trabalho, compreende-se que o crime de *stalking* pode ser tratado como assédio moral, gerando a obrigação de indenizar. Conforme ocorre em outros tipos de assédio, o empregador responderá civilmente pelo crime. Compreende-se que no assédio moral decorrente do *stalking*, a vítima passa por um sistemático processo de desvio dos seus direitos. Isso ocorre pelas perseguições, humilhações e constrangimentos que ocorre de forma reiterada no ambiente laboral. Mesmo comprovado que o assédio tenha ocorrido virtualmente, será configurado o *cyberstalking*, decorrendo desse a mesma aplicação da lei é derivada obrigação de reparar o dano (MARTINS, 2021).

Na intenção de impor terror, o assediador costuma tratar com maior rigor a vítima, principalmente se essa for subordinada. Além disso, passa a isolar, dificultar seu convívio com os demais, resultando na imposição de situações capazes de interferir significativamente na capacidade de prestação de serviços do obreiro. No *stalking*, a vítima normalmente é exposta a diversas situações de vexame, sendo essas acrescentadas de xingamentos contumazes. A perseguição é cotidiana, como forma de excluir a vítima da vivência cotidiana, ao ponto de afetar sua produtividade (SOUSA, 2020).

Prova de que o *stalking* se qualifica como crime de assédio moral no trabalho, se encontra na decisão da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, situação na qual uma empresa foi condenada a pagar indenização por danos morais causados por assédio moral a uma empregada. A condenação adveio do fato de que a obreira sofreu assédio por parte de um colega e a empresa se negou a tomar as providências devidas. Conforme relatado no caso:

A atendente pediu na justiça o reconhecimento do fim do contrato laboral por ausência do pagamento de horas extras e adicional de insalubridade. Além disso, ela alegou ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho. Ela relatou que a empresa manteve uma política de desrespeito aos empregados e, com a chegada de um outro colaborador, passou a sofrer humilhações, xingamentos, gritos, perseguições, calúnias e difamações. Esse colaborador, segundo ela, tirou fotos dela sem autorização, a envolvia em supostas traições para prejudicar sua vida pessoal. Segundo ela, tais fatos afetaram sua saúde mental e emocional, levando-a a se submeter a tratamento psiquiátrico e tomar antidepressivos. Por tais motivos, pediu o pagamento de indenização por danos morais. (Processo trabalhista 0010055-78.23019.5.18.0014, TRT/18, 2020, s.p.)

Embora a empresa tenha negado a ocorrência de assédio moral, houve o entendimento de que o contrato de trabalho foi rompido. Decorrente disso, determinou que houvesse pagamento de indenização por dano moral, inicialmente estabelecido em R\$4.000,00 e depois ampliado para R\$10.000,00. A vítima alegou a necessidade do caráter pedagógico atribuído à pena, uma vez que a empresa preferiu se manter um ambiente de trabalho nocivo e humilhante para o exercício das atividades laborais.

Em relação aos recursos, a relatora do caso, a desembargadora Silene Coelho, dispôs que seria variável o assédio moral, comprovado pela perseguição causada por outro trabalhador que ao perseguir por incontáveis vezes a vítima, configurou-se um caso de *stalking*.

Dos depoimentos constantes nos autos, considerou a relatora, e da análise da sentença recorrida, ficou claro que o trabalhador descrevia fatos singelos do dia a dia da atendente, a denotar que ele vigiava os seus passos, inclusive aqueles que não tinham ligação com o serviço com o objetivo de prejudicar tanto a vida profissional como pessoal da colaboradora. Além dessas provas, prosseguiu, há comprovação de que a empresa tinha ciência dos fatos e se omitiu em tomar providências tendentes a cessar constrangimentos. (Processo trabalhista 0010055-78.23019.5.18.0014, TRT/18, 2020, s.p.)

Acerca da violência configurada no caso de *stalking*, a desembargadora argumentou que essa se caracteriza pela invasão de privacidade da vítima e essa ação é repetida ao extremo, de diversas formas, atos variados. Para que a vítima seja encurralada, o *stalker* emprega táticas diversas, utilizando mensagens, presentes a fim de construir uma confiança inicial que depois é quebrada por ações tais como tentar derrubar a conduta profissional por meio de boatos, destruir a moral e até mesmo espalhar mentiras sobre a saúde física e mental, para que com isso, possa usufruir da ideia de controle imposto sobre a vítima.

Nestes moldes, entende-se que o *stalking* pode acontecer também dentro do âmbito do trabalho, sendo possível a punição tanto na Justiça Trabalhista, quanto na seara criminal, pois ao mesmo tempo em que comete o crime, comete também um ato ilícito, capaz de causar um

dano de ordem moral contra quem sofre a conduta.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as leis acerca da violação do princípio da dignidade humana a fim de determinar a eficácia das normas jurídicas quanto ao combate ao assédio moral nas relações de trabalho, assim como sua reparação civil.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar os conceitos, manifestações, consequências, legislação e estilos de enfrentamento do assédio moral nas relações de trabalho através da literatura, sobre uma perspectiva individual e coletiva das consequências ao trabalhador.
- Analisar a literatura e a legislação trabalhista, relacionada a estratégias de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.
- Verificar na legislação e jurisprudências sobre os meios de proteção dado ao trabalhador assediado em seu ambiente de trabalho.

4 METODOLOGIA

Para a realização do estudo sobre o assédio moral no trabalho considerou-se a pesquisa bibliográfica. Desse modo, o estudo foi baseado em artigos, periódicos eletrônicos, bem como livros, dissertações de mestrado e teses de doutorados. Além disso, considerou-se as doutrinas e jurisprudências que discorrem acerca da temática escolhida. Destaca-se que não houve um recorte temporal, uma vez que houve necessidade de analisar legislações passadas a fim de compreender os danos oriundos do assédio nas relações de trabalho.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante dos resultados da pesquisa compreende-se que as relações de trabalho evoluíram significativamente ao longo do tempo. A relação trabalhista decorre do início da prestação de serviços de um indivíduo para outro e com o passar do tempo se tornou fragilizada pelos desmandos, exploração e escravidão.

Para Ferreira (2012), o trabalho iniciou enquanto moeda de troca, na qual os indivíduos prestavam serviços a partir do oferecimento de algo capaz de suprir alguma necessidade. A atividade laboral passou a ser resultado de uma espécie de combinado entre patrão e empregado. Conforme foi avançando no tempo, a relação de trabalho passou a ser ainda mais impositiva e do mesmo modo, prejudicial ao obreiro.

Destaca-se que as pesquisas sobre o meio ambiente de trabalho e seu impacto no contexto do obreiro se originaram do aumento do consumo, além da competitividade. Esses foram os primeiros passos para a origem do assédio moral. Observa-se que mesmo com o endurecimento da legislação, esse tipo de problema não foi eliminado (FERREIRA, 2012).

A hipótese de que em relação ao assédio moral no ambiente laboral o trabalhador poderá sofrer danos, podendo resultar na perda de produtividade laboral, afastamentos ocasionais ou constantes e até mesmo o surgimento de doenças incapacitantes, se comprove a partir da definição de assédio moral, uma vez que este emerge da vontade do assediador de prejudicar a vítima.

O assédio moral pode ser definido a partir de alguns aspectos, sendo eles a cultura, a maturidade e o momento histórico. Nesse processo de conceituação, evoca-se o discurso de Hirigoyen (2001), o qual discorre o assédio moral é o abuso instituído a fim de prejudicar a dignidade, a saúde física e mental de alguém a ponto de incutir uma cultura de medo, de forma que a vítima não possa exercer suas atividades laborais com tranquilidade.

De acordo com os estudos realizados, o assédio moral é um fenômeno que não ocorre de uma forma única. Nesse sentido, destaca-se que o assédio possa ser vertical, horizontal e misto (NASCIMENTO, 2014; BARRETO, 2016). Do mesmo modo, ocorre o assédio estratégico ou motivado, oriundo da atitude do assediador em vigiar a vítima de forma agressiva e constante, cobrando-lhe resultados de forma humilhante e pública. Ademais, observa-se que o assédio pode ser confundido com alguma brincadeira, mas de fato não é.

Sobre o assédio moral virtual, os referenciais denotam que esse é um termo utilizado para definir o assédio moral no teletrabalho. Decorre da exigência de que o obreiro esteja sempre online, disponível para o exercício de suas atividades, pois o assediador crê que trabalhando fora do ambiente laboral, o empregado tem a obrigatoriedade de sempre estar disponível (GUNÇA; PAMPLONA FILHO, 2020).

Salienta-se que esse tipo de assédio fere diretamente o direito à privacidade, pois exige-se que o trabalhador esteja sempre conectado, tendo que responder às expectativas quanto aos resultados esperados de seu trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, as sanções nos casos de assédio moral são baseadas nos entendimentos constitucionais, bem como na CLT. Assim, de acordo com Ferreira (2014), há uma necessidade premente de se estabelecer tutela jurídica voltada especificamente para os casos de assédio moral. No entanto, os doutrinadores são unânimes ao concordarem que mesmo sem uma lei específica, os Tribunais do trabalho têm agido em favor do trabalhador, uma vez que se considera a nocividade do assédio moral nas relações trabalhistas.

O trabalhador tem amparo na Constituição de 1988, sobretudo no que se refere à intimidação pelo empregador. Não obstante, destaca-se que a prática do assédio moral se enquadra na CLT, mais precisamente em uma das alíneas do Artigo 483. Destarte, o trabalhador pode pedir rescisão indireta, além de poder exigir indenização pelos prejuízos morais e materiais (ALCKMIN, 2016).

Tratando-se das consequências do assédio moral no ambiente laboral, cita-se a decisão da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, a qual concedeu o direito à indenização por danos morais. Ressalta-se que o referido assédio ficou comprovado, sendo mencionadas que as faltas cometidas se tornaram provas do ilícito, resultando em rescisão indireta do contrato. A decisão remonta à responsabilidade civil nos casos de assédio no trabalho, uma vez que o ambiente laboral deve ser saudável sem situações desgastantes das quais resulte o comprometimento da atividade laboral (COSTA; SILVA, 2017).

Desse modo, comprova-se a hipótese de pesquisa, dispondo que as empresas poderão ter prejuízos caso o assédio estabeleça trocas contínuas de empregados. Isso pode gerar despesas que vão desde a seleção, treinamento até o aumento de ações trabalhistas indenizatórias e reparação por danos morais.

Os estudos de Costa e Silva (2017) demonstraram que entre empregador e obreiro é necessário o estabelecimento de relação civil da qual origina-se a responsabilidade contratual,

justificando o dever de indenizar. Conforme disposto na pesquisa, as más condições laborais resultam na responsabilidade do empregador nos casos de danos ao trabalhador. Isso se encontra firmado no Artigo 186 do Código Civil, o qual reforça que na ação ou omissão voluntária, bem como negligência ou imprudência, violando o direito e causando dano a outrem, configura-se em ato ilícito. Desse modo, a hipótese de que comprovada a ocorrência de grave ameaça ou violência, o assediador poderá responder por lesão corporal, constrangimento ou liberdade individual da vítima.

Acerca da responsabilidade civil, Costa e Silva (2017) lecionam que essa seja a obrigação de reparação do dano causado a outrem. Isso significa a determinação das condições nas quais um indivíduo pode ser responsabilizado pelo dano sofrido por outro, bem como a medida na qual a reparação será obrigatória. Ressalta-se que o dano moral decorre do sofrimento psíquico ou moral, no qual configura a repetição dos comportamentos cuja intencionalidade é causar todo tipo de problemas, tais como humilhações e aflições.

Os resultados da pesquisa destacam que o assédio moral no ambiente de trabalho impõe ao empregador o dever de indenizar, pois cabe a esse manter o local de trabalho livre de nocividades capazes de prejudicar a saúde física e mental do trabalhador. A responsabilidade do empregador é objetiva, pois independe de comprovação de culpa (FRANCO, 2003). Por isso, considera-se a hipótese caso venha a submeter o empregado a uso superior de suas forças ou a fazer algo que possa comprometer sua índole e boa-fé, poderá então o obreiro requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho como verdadeira.

Delgado (2006) denota que o obreiro tem direito à saúde integral no ambiente de trabalho, pois pessoa humana e trabalhador fazem parte de um mesmo sujeito. Desse modo, destaca-se que o agressor não respeita de forma alguma a vítima, tendo essa como meio de diversão. Assim, analisa-se que o assédio moral é um fenômeno que afeta o indivíduo sobre diversos aspectos, dentre esses, em sua integridade moral, dignidade e outros direitos fundamentais.

Mediante a evolução da pesquisa, observou-se que o *stalking* passou a ser considerado com ato ilícito, passível de condenação, sendo esse o ato de perseguir de forma persistente, incutindo na vítima o medo e o terror constante. Por sua vez, o *stalking* gera a obrigação de indenizar, uma vez que passou a ser tratado como assédio moral. Mais uma vez recorre-se ao entendimento do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás que, ao julgar procedente ação impetrada por uma trabalhadora, impôs a indenização por danos morais, pois restou

comprovado que o empregador, mesmo com as evidências do assédio preferiu se omitir, desfavorecendo a vítima e a expondo às perseguições do assediador (SOUSA, 2020).

Assim, diante das pesquisas realizadas é possível reforçar que o assédio moral se encontra presente nas relações trabalhistas, mas a justiça tem entendido o quanto pode ser nocivo para o trabalhador, sendo favorável às rescisões indiretas e pedidos de indenização por danos morais.

6 CONCLUSÃO

No decorrer da pesquisa sobre o assédio moral, foi possível compreender que as relações de trabalho avançaram, mas em sua esteira a imposição hierárquica, aliada às exigências constantes e humilhações passaram a causar sérios problemas aos trabalhadores. Considera-se que mesmo a imposição de diversos direitos trabalhistas, aliados aos direitos sociais, o obreiro ainda passa por situações nos quais seu profissionalismo, bem como sua vida pessoal são reduzidos à inferioridade.

O assédio moral é um mal praticado de diversas formas, mas o que impera é o desejo de que o trabalhador se submeta às situações desmoralizantes ou mesmo aterrorizadoras. Isso retira do obreiro seu direito fundamental à dignidade e a um ambiente de trabalho saudável. Conquanto o assédio moral exista, desde quando o indivíduo se tornou trabalhador, é preciso compreender que na sociedade atual esse tipo de comportamento não pode mais ser aceito, embora não exista legislação específica que combata esse mal, o trabalhador pode exigir reparação aos danos que foi obrigado a suportar pelas situações de assédio, inclusive a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Conforme descrito ao longo do estudo, o assédio moral advém da hierarquia, mas ocorre também entre os subordinados, por parte do colaborador que com seus motivos próprios, tenta impor terror psíquico, quando deveria privilegiar as boas relações. Na realização da pesquisa, o que mais se destaca é o fato dos legisladores ainda não se atentarem para a necessidade de uma lei destinada a resolver os problemas oriundos do assédio moral no ambiente de trabalho, embora as sanções existentes possam ser aplicadas nas situações. Mesmo a possibilidade de indenização e os prejuízos financeiros que o empregador pode ter não são suficientes para coibir a prática do assédio moral.

O estudo realizado buscou revisar os conceitos, manifestações, consequências, legislação e estilos de enfrentamento do assédio moral nas relações de trabalho, encontrando na literatura os desdobramentos, não somente ao obreiro, mas ao empregador também.

Ademais, a literatura foi analisada, bem como a legislação trabalhista, a qual esteve relacionada às estratégias de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse ínterim, observa-se que no caso de danos morais ao obreiro, exige-se a obrigação de reparar, sendo essa a possibilidade de indenização e/ou rescisão contratual indireta.

Por fim, objetivou-se com o estudo verificar na legislação e jurisprudências, os meios de proteção ao trabalhador assediado em seu ambiente de trabalho e a pesquisa demonstrou que os dispositivos legais conferem ao obreiro o direito de reparação em caso de assédio moral no trabalho. Nesse sentido, os objetivos postos para a pesquisa foram alcançados e mediante o exposto, conclui-se que o assédio moral no trabalho talvez só tenha fim se houver uma legislação mais dura, capaz de punir exemplarmente quem tenha como meta incutir medo, sofrimento psicológico e angústia no trabalhador.

MORAL HARASSMENT IN CONTRACTUAL LABOR RELATIONS

ABSTRACT

In recent years, bullying at work has come to the fore, not only in the labor sphere, but in the social sphere. The theme is challenging and causes several questions about the relationships that are built in the context of work. Nevertheless, inquiries about the theme started to occupy more space, especially when considering the progress of work in comparison to the growth of Brazil. On the other hand, it is understood that through economic and social growth, the country has become competitive, with an increasingly broad and demanding job market. In this context, through competitiveness in the workplace, bullying has become part of the daily life of organizations and in many cases, it has been disguised in goals and objectives to be met. In view of this, the present research deals with moral harassment and has as methodology the bibliographic research, based on texts arranged in books, articles, jurisprudence and doctrines put in reliable bases. Among its results, it is understood that moral harassment in the workplace is an evil imposed on the worker whose purpose is to destroy the ability to perform their activities, since harassment affects the worker from both a physical and psychological perspective. In addition to all this, bullying can be characterized as a crime, and can be seen as the new crime of stalking, bringing a criminal sanction for the offender.

Keywords: Moral Harassment. Worker. Moral damages. Legislation.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIM, M. A. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2016.
- BARRETO, M. A. A. *Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática*. São Paulo: IOB Thomson, 2016.
- BELMONTE, A.A. *Danos morais no direito do trabalho – Identificação e composição dos danos morais trabalhistas*. Rio de Janeiro: Renovar, 2012
- BRASIL. Presidência da República. Lei 14.132, de 31 de março de 2021. Acrescenta o art. 147-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para prever o crime de perseguição; e revoga o art. 65 do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 31 de mar.2021. Não paginado. Disponível em < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.132-de-31-de-marco-de-2021-311668732>> Acesso em 14 de maio de 2021.
- _____. Presidência da República. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal Brasileiro. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Rio de Janeiro, RJ, 07 dez. 1940. Não paginado. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm> Acesso em 14 de abril de 2021.
- _____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Editora do Senado, 1988.
- _____. Presidência da República. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil Brasileiro. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Não paginado. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> Acesso em 14 de abril de 2021.
- CAHALI, Y.S. *Dano moral*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
- CASTRO, C. R. C. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2012
- CAVALCANTE, J.S. *Assédio Moral no Ambiente de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2016.
- COSTA, R.S.; SILVA, S.A. *Responsabilidade Civil no ambiente de trabalho*. São Paulo: Juris, 2017.
- DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.
- FERREIRA, H. D. B. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russell, 2012.
- FERREIRA, M. C. C. *Assédio Moral e a reparação da dignidade do trabalhador*. Dissertação em mestrado em Direito Público. Universidade Federal de Uberlândia. 2014.
- FRANCO, J.A.R. *Processo trabalhista de conhecimento*. São Paulo: LTr, 2003.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2017

GLÖCKNER, C. L. P. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho (18ª região). *Reclamação Trabalhista nº 0011097-74.2018.5.18.0281*. Reclamante: Renata Barbosa dos Santos. Advogado Milton Peres Junior. Reclamado: J.L.S. Enxovais. Relator: Desembargador Eugênio Rosa. Inhumas, 13 de maio de 2020. Origem TRT 18 – Vara do Trabalho de Inhumas/GO. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/214005268/processo-n-0011097-7420185180281-do-trt-18>> Acesso em 18 de maio de 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (18ª região). *Reclamação Trabalhista nº 0010 055-78.23019.5.18.0014*. Reclamante: Ariane Jesus Marques. Advogado José Henrique Barbosa. Reclamado: não encontrado. Relatora: Desembargadora Silene Coelho. Goiânia, 18 de maio de 2014. Origem TRT 18 – 14ª Vara do Trabalho de Goiânia/GO. Disponível em <<https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/>> Acesso em 18 de maio de 2021.

GUNÇA, C; PAMPLONA FILHO, R. *Teletrabalho e assédio moral virtual*. 2020. Não paginado. Disponível em <<http://www.obinoadvogados.com.br/conteudo/teletrabalho-e-assedio-moral-virtual/>> Acesso em 10 de maio de 2021.

HIRIGOYEN, M-F. *Assédio moral: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015

MARTINS, S.P. *Assédio Moral*. São Paulo: Atlas, 2021.

MATIELO, F.Z. *Dano moral, dano material e reparação*. Porto Alegre: Sarta Luzzatto, 2014.

MATOS, M. et al. *Inquérito de vitimação por stalking*: Relatório de investigação. Editora: Grupo de Investigação sobre Stalking em Portugal, 2011.

MENDES, M. C. B. *Na medida da pessoa humana - estudos de direito civil constitucional*. Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

MICHAELIS. *Dicionário de Língua Portuguesa*. São Paulo: Editora Moderna, 2010.

NASCIMENTO, S. A. C. M. *O assédio moral no ambiente de trabalho*. Revista LTr, São Paulo, 8, ago.2014

PRATA, J.C.S. *Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

SANCHES, G.A. *Dano moral e suas implicações no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

SOUSA, L.H.P. *Assédio no ambiente virtual: cyberstalking*. São Paulo: Justus, 2020.