



Assédio moral organizacional: Uma revisão da matriz normativa (Inter) nacional

Organizational moral harassment: A revision of normative matrix (Inter) national

Anderson Henrique Vieira¹, Livia Oliveira Almeida² & Pedro Lucas Formiga de Almeida³

Resumo: O assédio moral é o termo utilizado para se referir a condutas que têm por finalidade a lesão a elementos subjetivos do indivíduo, como a honra e a dignidade. Em decorrência dessa configuração, se faz presente demasiadamente nas relações laborais em decorrência dos instrumentos de controle instaurados para se garantir produtividade, delineando o que se identifica como assédio moral organizacional. Assim, sendo uma prática abusiva que atinge bens jurídicos tutelados constitucionalmente, se configura como urgente a proposição de reflexões que tenham a referida temática como centralidade e cabe questionar: há adequada tutela legislativa conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro aos casos de assédio moral organizacional no ambiente do trabalho? Desse modo, o artigo tem por objetivo geral analisar a tutela legislativa conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro aos casos de assédio moral no ambiente do trabalho. Para a obtenção de possíveis respostas, utilizou-se da técnica bibliográfica e documental. A pesquisa ainda se configura como empírica, com abordagem quali-quantitativa. Concluiu-se que a ausência de normativa federal dificulta a identificação dos elementos configuradores do assédio moral organizacional, assim como impacta a efetiva tutela dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: *Assédio moral; Organizacional; Ato normativo; Proteção legal; Direitos.*

Abstract: Moral harassment is the term used to refer to conduct whose purpose is to damage the subjective elements of the individual, such as honor and dignity. As a result of this configuration, it is all too present in labor relations due to the control instruments put in place to guarantee productivity, outlining what is identified as organizational bullying. Thus, since it is an abusive practice that affects constitutionally protected legal assets, it is urgent to propose reflections that have this issue as their centrality and it is worth asking: is there adequate legislative protection given by the Brazilian legal system to cases of organizational bullying in the workplace? The general aim of this article is to analyze the legislative protection provided by the Brazilian legal system for cases of workplace bullying. In order to obtain possible answers, bibliographical and documentary techniques were used. The research is also empirical, with a qualitative-quantitative approach. It was concluded that the lack of regulations at federal level makes it difficult to identify the elements that configure organizational bullying, as well as impacting on the effective protection of labour rights.

Keywords: *Mobbing; Organizational; Normative act; Legal protection; Rights.*

*Autor para correspondência

Recebido para publicação em 04/04/2024; aprovado em 25/10/2023

¹ Doutorando em Direito pela UFPB, com período co-tutela na Universidade Nacional da Colômbia, Mestre em Planejamento e Dinâmicas Territoriais no Semiárido pela UERN, Graduado em Direito pela UFCG, e-mail: andersonhvieira@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8999-0044>*

² Graduanda em Direito, UFCG, e-mail: liviaolivs12@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3140-3844>.

³ Graduando em Direito, UFCG, e-mail: pedro.formiga@estudante.ufcg.edu.br, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2015-7676>.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um conjunto de condutas lesivas (humilhações, ameaças, deboches), de cunho físico ou psicológico, que visam ferir, principalmente, a dignidade e honra da vítima em uma dada frequência e continuidade. Aquele cometido dentro das corporações e instituições de trabalho, denomina-se organizacional.

Os casos de assédio moral estão interligados aos contextos econômicos e históricos da revolução industrial, período em que surge a necessidade de racionalizar as formas de produção. Diante dessa necessidade, os métodos de controle das atividades laborais se tornaram comuns, a exemplo das cenas presentes no filme *tempos modernos* de Chaplin (1936), em que os maquinários de alimentação e a esteira de produção são utilizados para poupar tempo, apesar de ocasionar pressão aos trabalhadores e problemas psicológicos devido aos processos repetitivos. Essa conjuntura pode ser avaliada atualmente, a partir de novos ditames tecnológicos e produtivos (inclusão de softwares e aplicativos), acarretando quadros de assédio moral organizacional.

Nesse contexto, se mostra urgente o desenvolvimento de pesquisas e reflexões que contemplem o debate do assédio moral organizacional pela perspectiva da proteção legal no ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista a ausência de legislação específica em âmbito federal e o surgimento de novos métodos de relações de trabalho derivados da racionalização tecnológica e seu conseqüente incremento de novas ações que correspondem ao assédio moral, muito embora não estejam devidamente tuteladas. A partir disso, surge o questionamento: há adequada tutela legislativa conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro aos casos de assédio moral no ambiente do trabalho?

Diante desse questionamento, o artigo tem por objetivo geral analisar a tutela legislativa conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro aos casos de assédio moral no ambiente do trabalho. Para tanto, utilizaram-se como fundamento as teorias filosóficas, as quais abordam fatores de controle e poder ao meio empregatício, e recorreu-se a análises de atos normativos do direito doméstico e também na experiência internacional. Desse modo, a pesquisa foi realizada de forma empírica por meio da técnica de mineração de dados em relação ao conteúdo e à forma de ocorrência do termo “assédio moral” no acervo das legislações nacionais e internacionais. Sendo verificado no âmbito nacional, os 26 estados e o DF (Distrito Federal) e no plano internacional um total de nove países. Em relação aos tratados internacionais, elencou-se cinco mais relevantes, em que três constam recepcionados pelo ordenamento brasileiro, o quais são o Pacto de São José da Costa Rica, o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

O artigo está estruturado, além desta introdução, com a seguinte ordem: o tópico 2, que vai tratar, de forma conceitual e histórica, do assédio moral e, em especial, do assédio moral organizacional, com seus elementos e consequências nas relações de trabalho; o tópico 3, no qual aborda a partir de uma leitura filosófica as formas de controle historicamente conhecidas, correlacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho; já no tópico 4, é feita a análise do assédio moral sob o aspecto legal, trazendo compilados de legislações dos estados brasileiros, legislações estrangeiras e pactos ou convenções internacionais que abordam ou refletem o tema do assédio moral; por último, o tópico 5 traz as considerações finais acerca da temática do artigo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Assédio moral e seus elementos configuradores

As conjunturas de alterações no aspecto macrossocial em decorrência da globalização e das economias neoliberais oferecem a ideia do indivíduo produtivo multifuncional, em que metas se encontram como os ditames do novo mundo do trabalho. Ainda nesse contexto, verifica-se a diversificação de modalidades de trabalho, assim como no formato de contratações. Tais cenários ocasionam maior competição, insegurança e ansiedade nos trabalhadores, o que influencia atitudes violentas no meio trabalhista, sendo um deles, o assédio moral. Essa conduta lesiva vai além da existência de más condições de trabalho, sendo consideradas também as relações conflituosas e prejudiciais aos indivíduos. Apesar de ser definido em uma perspectiva de suscitar ocasiões humilhantes e de constrangimento em relação ao trabalhador, o assédio moral, na exposição de Heloani (2004), se configura a partir da repetição sistemática; intencionalidade; especificidade; duração e frequência. São condutas que ferem a dignidade da pessoa humana, o direito à honra e à saúde.

Apesar da possibilidade de elencar tais definições, o conceito de assédio moral pode adquirir muitos formatos, tendo em vista a diversidade existente nas relações de trabalho. Os conceitos se encontram de forma diversificada também sob o âmbito em que se busca elencar aspectos que, em dado contexto, se tornam mais relevantes e definidores. Assim, o assédio moral é visto como um episódio universal e presente na sociedade, de modo a acompanhar suas variações valorativas. Esse aspecto se encontra respaldado por Hirigoyen (2008, p. 68), o qual define o assédio moral sob diferentes formatos, estando consoante os aspectos culturais de dado espaço. Esse aspecto heterogêneo, embora atribua a diversidade de possibilidades em que esse tipo de conduta pode se configurar, também é um ponto problemático, pois determinadas atitudes são normalizadas dado o aspecto cultural analisado.

Conforme Heloani (2004, p. 127), o assédio moral é “(...) fruto de relações interindividuais deterioradas, em consequência de formas de organização do trabalho perversas”. A autora define,

portanto, que o assédio moral possui ampla relação com os novos modos de gestão, estratégia e de organização do trabalho. Nesse mesmo sentido, a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, define a prática como “a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades” (Secretaria de Comunicação do TST, 2020, p. 6). Dessa forma, percebe-se a ênfase no aspecto da prática atingir a dignidade da pessoa no trabalho, impactando, de forma contínua, a moral subjetiva da vítima. Entretanto, este conceito, assim como os outros expostos, deixa vago uma duração para se configurar o assédio moral, até porque a configuração depende da intensidade dos atos lesivos e das consequências geradas no dia a dia - e não só no exercício das atividades trabalhistas - do trabalhador, sendo “toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa” (Cassar, 2012, p. 912). Assim, o fator de maior relevância é identificar os elementos que efetivamente caracterizam o assédio moral no trabalho, sendo relevantes os impactos que reverberam na vida social da vítima.

Ademais, no que diz respeito às condutas de quem pratica o assédio moral no trabalho, Stadler (2008) aponta algumas condutas do assediador, como isolar as vítimas dos demais colegas de trabalho, tecer críticas de forma explícita com o intuito de humilhar, “brincadeiras” ou sarcasmo também ferindo a dignidade da vítima. Se feita por um superior hierárquico, por exemplo, a prática fica mais evidente quando o assediador, além das ações citadas anteriormente, obriga a vítima a cumprir metas impossíveis ou manda executar tarefas que estão à margem da atuação do profissional.

No mesmo sentido da amplitude conceitual da temática, verificam-se as tipologias ou modalidades do assédio moral, vertical (ascendente e descendente) e horizontal. A tipologia vertical ascendente ocorre quando alguém de um patamar hierárquico inferior pratica os atos caracterizadores de assédio moral direcionados ao seu superior, independente do objetivo visado com as ações. O assédio moral é vertical descendente quando o superior realiza o assédio moral perante seus membros inferiores ou subordinados, haja vista sua posição de mando e desmando dentro do ambiente trabalhista, que, acontecendo ao extremo e tendo como consequência a agressão a outrem, pode configurar o assédio moral vertical descendente. Já na modalidade horizontal, conforme Alckmin (2005), ela ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico no trabalho, seja por concorrência mais intensa no sentido profissional ou até aspectos individuais que não estão diretamente ligados ao trabalho em si, mas sim à convivência no meio social.

Diante desses principais tipos de assédio moral, apesar da diferença estrutural entre eles, há convergência nas características ligadas ao abuso cometido pelos autores do assédio moral, que ferem a

dignidade, honra, imagem e integridade (física e/ou psicológica) da vítima, não importando, para fins caracterizadores da prática, quem comete as atitudes de assédio moral.

O assédio moral organizacional se configura a partir de práticas abusivas por parte da administração empresarial, entre subordinados e entre trabalhadores. Portanto, a lesão não se restringe ao âmbito de um trabalhador em específico, mas também às ações grupais. Determinados atos oferecem concretude a essa definição, como a estipulação de metas, cobranças, além da vigilância constante nos locais de trabalho advinda de algum método de controle, como disposto no tópico anterior, instaurando uma espécie de gestão empresarial autoritária (Muçouçah, 2011).

As formas de organização de trabalho nos moldes atuais corroboram com cenários de violências simbólicas (Bourdieu, 1998), na visão social, pois os abusos no âmbito organizacional compõem atos sutis justificados pela política de funcionamento das instituições, adotando o aspecto de que determinados comportamentos são fundamentais para garantir a manutenção dos valores da empresa e conseqüentemente, possibilitam alcançar efetivamente seus objetivos. O resultado disso é o que Arendt (1999) definiu como banalidade do mal, em que verificou o fato de indivíduos atuarem diante de atividades cotidianas sem perceber que podem estar corroborando com os mecanismos institucionais de violência, banalizando-a. Conforme exposto por Soboll (2008, p. 21), se configura em:

Um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo visando produtividade e controle organizacional.

Esse cenário adquire viabilidade a partir da ideia inicial dessa forma produtiva, por acarretar engajamento dos trabalhadores ao processo produtivo ao mesmo tempo, em que rompe laços de solidariedade dentro das próprias organizações, gerando competitividade. Ambos os fatores, então, iriam ocasionar o aumento da produtividade. No entanto, o que se observou ao longo dos últimos anos é que o contexto da ideologia neoliberal, ao incentivar o forte desempenho para maior rentabilidade, gera forte pressão e ambiente favorável ao desenvolvimento do assédio. Nesta perspectiva, além do possível aumento de acidentes de trabalho, corrobora com o surgimento de mazelas psicológicas, como depressão, ansiedade e *burnout*¹. Diante disso, a prática do assédio moral, “tem por finalidade – em regra – eliminar o trabalhador da organização empresarial, forçando uma situação na qual o empregado se demita e/ou abandone o ambiente de trabalho” (Carvalho, 2009, p. 65). O que não foi considerado é que, em

¹ Se caracteriza por um distúrbio emocional ocasionado por exaustão, estresse, e desgaste relacionados ao excesso de trabalho. (BRASIL, Ministério da Saúde).

decorrência de tais problemas aos trabalhadores, o desempenho da instituição também será prejudicado. Tendo isso em vista, no tópico seguinte serão abordadas as teorias filosóficas que conceituam os fatores de controle/poder no meio empregatício.

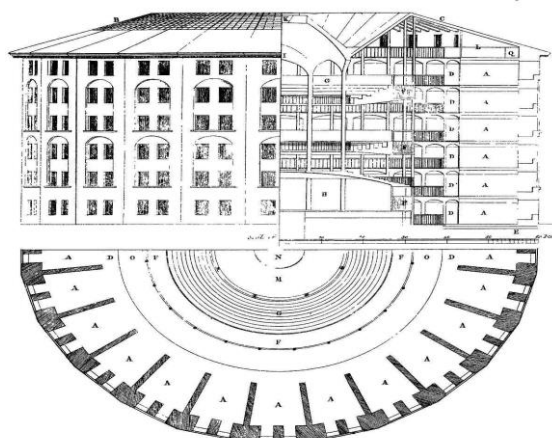
A sociedade disciplinar e as relações laborais

O debate do assédio moral no contexto das relações trabalhistas perpassa pela compreensão de que ainda há resquícios da sociedade disciplinar (Foucault, 2014) influenciando as relações atuais, apesar dos processos de aperfeiçoamento. Desde Bentham (2008) até Han (2017), observa-se que a forma de controle no meio trabalhista apenas se modifica quanto aos instrumentos implementados. Desse modo, importa discutir o aspecto de controle a partir das instituições e dos próprios indivíduos. É o que se pretende nas linhas seguintes.

O panóptico de Bentham e a sociedade disciplinar Foucaultiana

O Panóptico tem seu surgimento no século XVIII por Jeremy Bentham e estava atrelado à tentativa de conter os movimentos de insubordinação dos trabalhadores, tomando por base a configuração da Escola Militar de Paris, em que o isolamento e a constante vigilância eram elementos base do sistema. A caracterização espacial se dava a partir de um edifício circular repleto de celas com janelas para total visibilidade, e uma torre central que dispunha da observação de todo o espaço.

FIGURA 01: Esquema panóptico.



FONTE: Foucault (2014).

Esse modelo de vigilância foi utilizado para identificar os indivíduos que não trabalhavam e, conseqüentemente, forçá-los a alguma atividade, assim como posteriormente foi adaptado aos modelos

fabris de produção. O modelo do panóptico reinventa o cenário das formas de controle, no ponto em que a coerção não recorre como na idade medieval à força física, mas se esculpe a partir de instrumentos racionais e sutis, o que representa aspectos semelhantes à problemática do estudo em questão nas relações trabalhistas atuais.

Foucault, a partir do contato com o modelo do panóptico apresenta o conceito das sociedades disciplinares (2014), em que o define como uma forma de exercício do poder no período da revolução industrial, concluindo então, que serviu de contribuição aos modelos de gestão empresarial. O poder seria, assim, um elemento da ordem social e o panóptico havia trabalhado em prol desse aspecto.

Em Foucault (2014) serão analisadas as relações de poder nas instituições disciplinares, dentre elas, as fábricas. Essa disciplinaridade tinha como objetivo a vigilância sobre os corpos dos indivíduos, no intuito de estabelecer, além de controle, repressão a certos comportamentos. O poder mencionado a partir de Foucault (2019) não é concreto, ele compõe a relação, o que importa pensar na existência do poder atrelado não apenas ao Estado, mas também às instituições. É nesse sentido que haverá a produção de comportamentos, discursos, ações que possuem “[...] como alvo o corpo humano, não para supliciá-lo, mutilá-lo, mas para aprimorá-lo, adestrá-lo” (Machado, 2019, p. 20). Esses aspectos causaram a docilização do indivíduo, tornando-o mais adaptado aos moldes de produção.

O poder disciplinar, conforme expõe Danner (2011, p. 37), se configura a partir de “[...] uma complexa rede material de coerções, cujos efeitos e eficiência são cada vez mais controlados, de modo a se obter um retorno econômico e político máximo à custa de um gasto mínimo”. É nesse cenário que as indústrias iniciam os processos de racionalização do tempo, e das suas atividades, permitindo a representação da economia em prol do poder, em que o aumento da força do dominador e o aumento da parcela dominada se tornam elementos basilares desse sistema.

A sociedade de controle em Deleuze à sociedade do cansaço de Han

Com o desenvolvimento das tecnologias e das comunicações, os instrumentos de controle sofreram remodelações e conforme Deleuze (2013), os antigos espaços de controle entram em declínio. Isso porque, a sociedade disciplinar se transformará na sociedade do controle, que trabalha “[...] não mais por confinamento, mas por controle contínuo e comunicação instantânea” (Ibidem, p. 220).

Em relação às tecnologias informacionais, Bauman (1999) constrói a nova engrenagem de poder, o Sinóptico. Nesse caso, a forma de controle aconteceria de forma global e à distância, pois estaria relacionado ao acesso dos dados dos computadores, das câmeras, dados em software de empresas e formas de gestão.

Assim, o impacto no âmbito trabalhista é evidente, pois de acordo com Zarifian (2002, p. 24), ocorrem transformações permanentes no conteúdo do trabalho, com as metas e cobranças acerca de novidades intelectuais que o indivíduo deve possuir em torno do manuseamento de novos instrumentos, o que gera a possibilidade de contextos favoráveis às ações lesivas. Na sociedade de controle (Deleuze, 2013), as cifras ditam o acesso e organizam a informação. Isso significa que a diversidade populacional é sintetizada a dados, que serão utilizados para proporcionar levantamento de padrões comportamentais, os quais servirão em favor da manutenção do controle.

A supervalorização da sociedade de controle (Ibidem) oferece riscos, conforme Han (2018) apresenta no conceito de sociedade do desempenho. Nesse cenário, o ban-óptico ganha espaço e instaura uma vigilância mútua em que “Os sistemas computadorizados extremamente precisos das organizações atuais, permitem um monitoramento meticuloso dos eventos e do desempenho no local de trabalho” ((Lyon, 1995, p. 103). Nas organizações de trabalho, a vigilância acontece sem a identificação por parte dos empregados, isso porque, softwares que fiscalizam a realização das atividades por parte dos trabalhadores, já são uma realidade. O programa Kickidler² possibilita o “[...] monitoramento a distância em tempo real permite ver o que os seus funcionários estão fazendo nesse momento, quais sites estão abrindo, quais programas estão usando”.

Esse tipo de poder não se encontra mais restrito aos corpos, a psicopolítica (Han, 2018), oferece uma realidade camuflada de liberdade, pois os indivíduos são independentes para escolher, no entanto, aquele que se negar, não conseguirá ter acesso a muitos espaços de trabalho. Assim, a procura pelo máximo desempenho se torna uma realidade necessária ao mercado de trabalho, apesar de gerar alto desgaste. O esgotamento físico e psíquico são uma realidade, pois a concorrência consigo mesmo, gera autoexploração fortemente destrutiva, em “[...] que o sujeito do desempenho direciona contra si” (Han, 2017, p.101). Essa conjuntura de busca desenfreada pelo máximo desempenho propicia relações adversas, elementos de violência e conseqüentemente, corrobora casos de assédio moral organizacional.

Assim, os métodos de controle advindos posteriormente ao panóptico, abandonaram a utilização dos espaços físicos e houve um aperfeiçoamento desses instrumentos de poder, seja a partir das instituições como expõe Foucault, seja devido às novas tecnologias conforme Deleuze ou a partir da autocobrança dos indivíduos para com si, na ideia de Han. Independente do formato que adquiriu, o controle permanece sendo um elemento basilar da sociedade, fortemente presente no âmbito trabalhista, a ponto de gerar impactos ao trabalhador, ao corpo social e ao meio produtivo em si.

² Disponível em: <https://www.kickidler.com/br/>

De acordo com esse cenário, é necessário observar como o assédio moral organizacional é tratado nas legislações nacionais e internacionais, no intuito de revelar suas possibilidades de identificação tanto nacionalmente quanto internacional, além de avaliar sua efetiva proteção à dignidade do trabalhador. É o que se pretende no tópico seguinte.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Assédio moral e sua matriz normativa (Inter) nacional: Entre a garantia de direitos e a insegurança jurídica

A lei é um dos principais instrumentos viabilizados como elemento preventivo de casos de assédio moral. Por isso, a ausência de legislação específica, quando se trata do assédio moral, prejudica a identificação e devida punição para esses casos. O ordenamento jurídico brasileiro recorre a alguns instrumentos constitucionais para tentar oferecer a proteção ao trabalhador, é o caso dos fundamentos³ da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

A legislação brasileira proíbe a coação, o abuso ou a vantagem ilícita devido aos instrumentos constitucionais, como o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito à honra, ambos detentores de força normativa (Hesse, 1991); na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevendo direitos trabalhistas como o descanso semanal aos domingos, no Código Civil com a responsabilidade civil (Brasil, 2002)⁴ e no atual Código Penal com, por exemplo, a previsão do crime de frustração de trabalho assegurado por lei trabalhista (Brasil, 1940)⁵. Além disso, os sindicatos também possuem a prerrogativa de intervir nos casos de abusos. No entanto, a condição de desprestígio atribuída aos casos de assédio moral pelo ordenamento jurídico brasileiro é evidente e detém relações intrínsecas aos elementos de controle, principalmente aqueles associados aos instrumentos tecnológicos, conforme disposto por Han (2018) com o conceito do sistema ban-óptico. Seu delineamento a partir de fatores mercantis, exploratórios e do tratamento pelo direito do trabalho, ganha concretude ao se analisar a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467), em que apenas os casos de danos morais foram abordados, no âmbito de lesões imateriais. Essa modificação permite que muitos casos de assédio moral organizacional sejam retratados pelos tribunais como dano moral.

³ art. 1º, incisos III e IV, CF/88.

⁴ Art. 186 do Código Civil. “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).

⁵ Art. 203 do Código Penal - “Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho.” (Brasil, 1940).

Apesar da ausência de um corpo legislativo autônomo, específico e organizado que tutela a temática do assédio moral no Brasil, como já visto, existem leis estaduais que abordam a temática em consonância com normativas verificadas em âmbito internacional. É o que será abordado a seguir.

Assédio moral nas legislações estaduais

Diante da inexistência de legislação específica federalmente, realizou-se um compilado de estados que possuem amparo legal acerca do tema. Buscou-se abranger as cinco regiões brasileiras. De início cabe destacar que a diversidade cultural e populacional entre as regiões não se configura como elemento capaz de frear os avanços das condutas lesivas, isso porque, conforme os métodos de controle utilizados na atualidade, como indicado em Bauman (1999) com a denominação do sinóptico, as diferenças são sintetizadas em dados visando despersonalizar e conseqüentemente, proporcionar a formação de padrões comportamentais aceitos pelo sistema, os quais servirão em favor da manutenção do controle. Cabe, portanto, fazer observações acerca de pontos relevantes derivados do levantamento dos dados em questão.

QUADRO 01: Identificação de legislações estaduais por regiões sobre assédio moral.

ATO NORMATIVO⁶	ANO	REGIÃO	DETALHAMENTO DO QUANTITATIVO TOTAL DE ATOS POR REGIÃO
1. LEI nº 7.492 (AL) 2. LEI nº 13.314 (PE) 3. LEI nº 15.036 (CE) 4. LEI COMPLEMENTAR Nº 127 (PB) 5. LEI nº 14.343 (BA) 6. LEI nº 11.067 (MA) 7. RESOLUÇÃO TCE/PI nº 22 (PI) 8. LEI nº 5.419 (SE) 9. LEI nº 10.691 (RN)	2013 2007 2011 2015 2021 2019 2021 2004 2020	NORDESTE	Leis: 8 Resolução: 1
1. DECRETO nº 15.633 (MS) 2. LEI ORDINÁRIA nº 18.456 (GO) 3. LEI Nº 11.882 (MT) 4. DECRETO Nº 41.536 (DF)	2021 2014 2022 2020	CENTRO-OESTE	Decreto: 2 Lei: 2
1. LEI COMPLEMENTAR nº 116 (MG) 2. LEI nº 3921 (RJ)	2011 2002	SUDESTE	Lei: 4

⁶ Apesar do projeto de lei não ser ato normativo, para fins desta pesquisa entende-se que é um marcador de análise pertinente e, por isso, está incluso no grupo.

3. REVOGADA - LEI nº 13.036 (SP) 4. LEI Nº 10.117 (ES)	2008 2013		
1. PROJETO DE LEI nº 142 (RR) 2. LEI nº 5034 (RO) 3. LEI nº 3.810 (TO) 4. LEI COMPLEMENTAR nº 377 (AC) 5. LEI nº 3.791 (AM) 6. LEI ORDINÁRIA 1.818 (AP)	2020 2021 2021 2021 2012 2014	NORTE	Projeto de lei: 1 Lei: 5
1. LEI COMPLEMENTAR nº 12.561 (RS) 2. LEI nº 17.742 (SC) 3. RESOLUÇÃO CGE 33 (PR)	2006 2019 2022	SUL	Lei: 2 Resolução: 1

FONTE: Elaborados pelos autores (2022).

Conforme disposto no quadro, os atos normativos referentes às práticas de assédio moral em contexto nacional, foram observados em 88% do total dos estados das 5 regiões brasileiras, sendo o estado do Pará, de Roraima e de São Paulo os únicos em que não se pôde verificar a existência de qualquer ato normativo nesse sentido. Especificamente em se tratando de São Paulo, a inexistência de lei decorreu em virtude de revogação por ser considerada inconstitucional pelo STF, conforme se verá mais adiante. Esse quantitativo pode ser um indicador da forte recorrência da prática violenta do assédio moral no ambiente de trabalho, isso porque, o legislador em geral se orienta a partir dos acontecimentos fáticos, nesse caso, o aumento das práticas abusivas, para então verificar a necessidade de regulamentação legal em torno do tema.

Ainda consoante o levantamento, 81% dos atos normativos retornados na pesquisa correspondem a leis; 7,69% a resoluções; 7,69% a decretos e 7,69% a projetos de lei. Desse modo, chama atenção a formulação de atos normativos na forma de decreto (7,69%), pois esses não possuem natureza jurídica de lei, são instituídos a partir da autoridade do Executivo, conforme o contexto ideológico e político partidário, sendo possível sua revogação quando da troca do projeto de governo por simples ato unilateral do chefe do executivo. Dito de outra forma, não se garante uma tutela protetiva eficiente às situações de assédio moral por meio de decreto em face do seu caráter potencialmente transitório.

Em outro panorama, cabe tecer comentários em relação ao lapso temporal em que os atos normativos destacadas no Quadro 1 foram editados, predominantemente após os anos 2000, período em que, no Brasil, começou-se a dar uma importância maior aos casos de assédio moral no trabalho, tendo

em vista que, após a promulgação da Constituição de 1988, elevou-se a atenção aos direitos relacionados à pessoa humana, a exemplo da inviolabilidade da honra e da imagem⁷.

A lei estadual pioneira a tratar sobre o assédio moral no trabalho foi a do estado do Rio de Janeiro (Lei nº 3.921/2002), na qual “Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, [...]” (Rio de Janeiro, 2002). Por influência direta ou indireta - tendo em vista a crescente relevância dada ao assédio moral - vários outros estados do Brasil começaram a ter alguma legislação acerca da temática em questão.

A região Nordeste possui em todos os seus estados, legislações acerca do assédio moral, o que é possível justificar pela configuração de forma recente na história do país do seu complexo econômico, possuindo forte influência na formação do mercado interno brasileiro com o conseqüente incremento de mão de obra, o que possibilitou a rápida exposição às práticas lesivas nesses ambientes. Em conformidade a esse cenário nordestino, em todos os estados do centro-oeste também foram identificadas legislações referentes ao assédio moral, igualmente atreladas à formação econômica que anteriormente esteve vinculada ao sudeste, organizado historicamente na forma de extração de minérios, produtos oriundos da agricultura e posterior utilização de maquinários, concentrando a atividade econômica no centro-sul do país.

Outro ponto crucial é a conjuntura no estado que possui a maior economia do país (São Paulo), em que a previsão legal acerca do assédio moral foi revogada devido ao caráter inconstitucional atribuído pelo STF por meio da ADI 3.980 pela interferência da lei no estatuto dos servidores públicos do estado de São Paulo. Assim, foi averiguada violação de competência exclusiva reservada ao executivo no que concerne a regulamentação aos servidores públicos⁸, correspondendo a uma inconstitucionalidade formal.

É importante ressaltar as ações dos estados do Espírito Santo e Paraná que regulamenta no âmbito da administração pública semanas temáticas durante o ano com diversas abordagens de conscientização sobre o assédio moral e também de Santa Catarina, em que a lei 17.742/2019 “Dispõe sobre a divulgação de mensagem visando ao combate do assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual” (Santa Catarina, 2019).

Nesses exemplos, as normas destacam semanas temáticas sobre o assédio moral, o que se traduz de forma relevante tendo em vista que estas conferem visibilidade e conscientização. Nesse sentido, iniciativas educacionais potencializam o desenvolvimento de ações as quais podem colaborar para

⁷ Previstas no artigo 5º, inciso X da CF/88.

⁸ Disposto no art. 61, §1º, inciso II, alínea “c”, da Constituição Federal.

culminar na regulamentação específica da prática abusiva. Justamente por isso, as atividades desenvolvidas durante essas semanas de conscientização, não podem perder de vista o debate coletivo acerca da proposição de regramento legal específico sobre o assédio moral no trabalho.

No que se refere aos estados que têm projetos de lei, cita-se o caso de Roraima que apresenta o projeto de lei nº 142/2020. O referido projeto possui conteúdo limitado aos casos de assédio moral no sistema de transporte público ou privado, a disposição é mais voltada ao público feminino, mas não exclui seu alcance aos profissionais que exercem suas funções nesse meio, a exemplo dos motoristas e cobradores. Desse modo, o legislador perdeu a oportunidade de fazer um amplo regramento abrangendo as múltiplas possibilidades de expressão dessa prática violenta. Enquanto isso, o estado do Pará não possui legislação e nem projetos de lei. Essa questão se encontra relacionada a elementos históricos e culturais desse estado, assim como sua matriz econômica de produção voltada ao caráter de exploração, em que a base produtiva gira em torno da agricultura e da mineração.

Desse modo, é possível verificar que apesar das diferenças culturais e históricas existentes no território brasileiro, a prática do assédio moral é uma realidade nos ambientes de trabalho, muito embora sutis, os quais funcionam como contribuição a essa banalização legislativa, porque nem mesmo o próprio legislador detém conhecimento sobre o amplo contexto em que o assédio se insere, tendo em vista sua multiplicidade de visões. Isso se torna possível de ser vislumbrado a partir das disposições superficiais dos estados em que se constatou a existência de legislação referente ao assédio moral.

Compilado de matriz normativa na experiência internacional a respeito do assédio moral

No que diz respeito à análise da experiência internacional verificou-se o contexto de 10 países acerca de legislações referentes à temática, buscando-se elencar os seis continentes. Nesse sentido, dentre o conjunto total de 10 países, foram elencados 7 com melhores índices de desenvolvimento humano e poderio econômico, são eles: Alemanha, França, Inglaterra, Japão, EUA, Suécia e Austrália e 3 países com desempenho insatisfatório em relação aos mesmos critérios, quais sejam: Brasil, Colômbia e Gabão.

Desse modo, é interessante ressaltar que a partir do levantamento normativo, foi possível verificar que a existência de regulamentação legal em relação ao assédio moral no ambiente do trabalho, detém uma relação intrínseca em torno da formação econômica e dos níveis de desenvolvimento humano. Assim, a condição de subdesenvolvimento a que alguns países se enquadram impacta diretamente na implantação de regulamentações protetivas menos robustas, como verificado no Brasil, Colômbia e Gabão. Nesses casos, o assédio moral encontra amplo espaço de reprodução e de consequente banalização legislativa, pois qualquer ação a ser descoberta nesse formato, prejudicaria o desenvolvimento econômico

de determinadas regiões que já se encontram em desvantagem quando comparadas no contexto nacional. A ampla gama de legislações, resultado do levantamento adotado, encontra-se disposta na tabela abaixo.

TABELA 01: Matriz normativa na experiência internacional.

LEIS	PAÍSES	NOMENCLATURA
Lei 2002 - 73, que altera o Código de Trabalho; Código Penal.	França	Harcèlement moral
Protection from Harassment Act. n. 40 de 1997.	Inglaterra	Bullying
Tribunal do Trabalho	Alemanha	Mobbing
Código Penal; Estatuto Básico do Empregado Público.	Espanha	Acoso moral
WorkCover (State of) Queensland Act 1996; Lei das Relações Industriais de 1999; Lei de Ética do Setor Público de 1994; Código Penal.	Austrália	Mobbing
Lei 1.010, de 2006.	Colômbia	Acoso
Lei Básica de Prevenção de Riscos, de 1993.	Suécia	Mobbing
Ato dos Direitos Civis de 1964	EUA	Mobbing
Não existe lei sobre o assédio moral.	Japão	Murahachibu, ijime
Lei nº 10.216, de 2016	Gabão	Harcèlement professionne

FONTE: Elaborados pelos autores (2022).

Diante das informações expostas na Tabela 1, percebe-se uma diferença para o ordenamento jurídico brasileiro no que tange à relevância dada à punição dos casos de assédio moral no trabalho, pois as legislações estrangeiras mencionadas possuem, majoritariamente, um caráter nacional. Ademais, algumas delas, a exemplo das legislações de França e Espanha, estão tipificadas no Código Penal dos referidos países.

Há de se destacar também as diferentes nomenclaturas, que retratam como, conforme a denominação, o assédio moral laboral é exposto nas legislações. Na Inglaterra, o assédio moral é tratado como *bullying*, já em outros países que possuem a língua inglesa como oficial (EUA e Austrália), é

denominado de *mobbing*, trazendo muito o aspecto psicológico do indivíduo. Em países de língua espanhola, a principal denominação é o *acoso*, com algumas variações, por exemplo, em *acoso moral* e *acoso psicológico*. Muitas das nomenclaturas estão relacionadas, conforme explica Lassalle (2002), aos fatores reais do poder de cada sociedade, fazendo com que haja a produção legislativa conforme os aspectos intrínsecos na vivência dos povos.

No caso japonês, não há legislação específica que coíba a prática do assédio moral, o *ijime*, denominação utilizada para esses atos, indica elementos que atuam na manutenção da disciplina e hierarquia, valores fundamentais à sociedade em questão. Nesse aspecto, eventual legislação de combate a tais práticas se torna demasiadamente complexa, pois teria que haver um amplo estudo acerca dos limites entre a proteção da dignidade do trabalhador e os elementos culturais e sociais de disciplina e hierarquia fortemente arraigados na história do país.

Quando se observa países territorialmente mais próximos ao Brasil, é válido ressaltar o exemplo da Colômbia, sendo o único país latino-americano a ter uma lei de caráter nacional (Lei 1.010/2006), os demais países, inclusive no âmbito do MERCOSUL (Mercado comum do Sul), só apresentam projetos de lei, à exceção do Paraguai, em que não possui legislação vigente e projeto de lei sobre o tema. Esse destaque ao país colombiano potencialmente se deve à incorporação do novo constitucionalismo latino-americano⁹ como fundamento do seu ordenamento jurídico, o que viabiliza a inclusão de temáticas em referência a grupos vulneráveis, a exemplo dos trabalhadores.

Assim, percebe-se que o continente europeu possui a predominância, quando comparado a territórios dos demais continentes, em termos de legislação acerca da temática em questão. Isso se dá pelo desenvolvimento organizado e rápido das indústrias nesses territórios, caráter proveniente da revolução industrial e dos processos de racionalização, os quais evidenciaram os problemas de assédio e, portanto, a organização forte dos sindicatos e conselhos na necessidade de ofertar alguma proteção legal aos trabalhadores se fez mais presente.

O levantamento indica também, de certa forma, a dificuldade que o poder legislativo encontra na identificação de condutas que são prejudiciais aos indivíduos, mesmo que de forma sutil. Esses formatos encontram variação de entendimento a partir da cultura adotada por certas comunidades. A correlação entre esfera jurídica e sociocultural é direta. Esse cenário multifacetado do assédio moral, corrobora os elementos de controle e vigilância, enquanto a amplitude de comportamentos que podem ser incluídos no contexto de assédio moral diante dos novos instrumentos da sociedade do controle (Deleuze, 2013) que

⁹ O Novo Constitucionalismo Latino Americano caracteriza-se pela formulação de uma ordem jurídica que preza pela proteção de setores sociais historicamente marginalizados portanto, mulheres, crianças, jovens, deficientes, idosos, índios, negros, camponeses, trabalhadores. Propõe a ruptura com padrões eurocêntricos e uniformes ao preferir a multiplicidade e o pluralismo (Barbosa, Teixeira, 2017).

permitem a comunicação entre as diversas culturas e, portanto, o contato com diversos comportamentos considerados lesivos em dada cultura e não em outra, torna difícil a identificação e o próprio processo de recepção dos instrumentos internacionais ao ordenamento brasileiro.

A presença da temática nas Convenções ou tratados internacionais

Para formação de um entendimento mais holístico sobre a matriz protetiva acerca da prática abusiva do assédio moral, recorreu-se também aos tratados e convenções internacionais, buscaram-se menções ao assédio moral ou, pelo menos, influências desses dispositivos que refletem na temática.

TABELA 02: Convenções/Tratados Internacionais e o conteúdo de assédio moral.

Convenções/ Tratados	Artigos
OIT (Convenção n. 190)	1º; 3º ao 11º
Pacto São José da Costa Rica	5º
Declaração Universal do Direitos Humanos	23
Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais	7º
Pacto internacional sobre direitos civis e políticos	8º

FONTE: Elaborados pelos autores (2022).

A partir disso, verificou-se, textualmente, os tratados recepcionados pelo ordenamento jurídico brasileiro, os quais possuem em suas disposições influências dos valores universalmente aceitos. No entanto, o termo “assédio moral” não apareceu de forma explícita, mas implicitamente, especialmente no conteúdo da Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A referida convenção estabelece algumas formas que objetivam acabar com a violência e o assédio no trabalho, haja vista questões específicas relacionadas à violência de gênero e contra grupos vulneráveis. Nesse sentido, a convenção se mostra relevante ao abranger o rol de trabalhadores contratados, informais ou voluntários, a exemplo do artigo 3º do documento resultante da Convenção, em que o assédio moral pode ocorrer, seja durante o trabalho ou em viagens/eventos em que se verifique o vínculo trabalhista, seja por meio de comunicações também associadas ao ambiente laboral, as quais foram facilitadas com as tecnologias da informação.

Essa abordagem mostra-se precisa no sentido de que o assédio moral não se configura apenas como uma prática limitada ao ambiente/local de trabalho, mas também ao que está relacionado a este, haja vista a influência das relações humanas e, no caso em questão, na vida do trabalhador, a qual é afetada diante do sofrimento físico e/ou psicológico. Percebe-se que esse conceito amplia a visualização de episódios e formas em que o assédio moral é executado, fazendo com que isso influencie na regulamentação da matéria por parte dos países perante seus ordenamentos jurídicos.

A respeito do amparo legislativo, o artigo 4º vai elencar como é feita a abordagem das legislações dos países signatários sobre as diversas formas de assédio (incluindo o moral), dando destaque para a abordagem inclusiva, em especial sobre a violência de gênero. Nesse sentido, é preciso que a legislação acerca da temática tenha, entre outras disposições, a garantia de políticas que tratam do assédio no trabalho e de meios eficazes para a investigá-los, além das consequentes sanções previstas em lei.

Nesse ínterim, é preciso que o amparo legislativo seja amplo e concreto, para que a prevenção, investigação e combate às práticas de assédio moral no trabalho ocorram de uma forma efetiva, e não, meramente a menção a semana de combate e conscientização ao assédio moral no trabalho, que apesar de ser relevante pelo seu caráter educacional e informativo, quando isolada não é suficiente. Isso evidencia a necessária existência de uma regulamentação específica unificada sobre o assédio moral no Brasil que ampare de forma completa a temática, com, por exemplo, a plena delimitação das condutas consideradas como assédio moral (não necessariamente um rol taxativo), as garantias individuais com o intuito de amparar as vítimas e as respectivas sanções aos assediadores.

Sobre os outros tratados internacionais, em três pactos observou-se a temática presente de forma implícita. O Pacto de São José da Costa Rica (PSJCR), o Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (PIDESC) e o Pacto internacional sobre direitos civis e políticos (PIDCP) não mencionam explicitamente o termo assédio moral, oferecendo-o um aspecto relativo de acordo com a interpretação conferida subentendida. O Pacto de São José da Costa Rica, em seu artigo 5º (direito à integridade pessoal), no item 1, afirma: “toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral” (Pacto de São José da Costa Rica, 1969). Para o PIDESC o cenário se repete, em seu artigo 7º sobre o trabalho, discorre:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos (Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais, 1966).

O PIDCP, também não fala em assédio, porém em seu artigo 8º afirma: “a) Ninguém poderá ser obrigado a executar trabalhos forçados ou obrigatórios” (Pacto internacional sobre direitos civis e políticos, 1966). De acordo com essa perspectiva, observa-se, por exemplo, que o princípio da dignidade humana no cenário brasileiro, previsto como fundamento da República Federativa do Brasil, juntamente ao direito à honra, previsto no inciso X, art. 5º da Constituição Federal de 1988, se encontram em consonância com os dispositivos dos tratados. Essa fundamentação a partir do princípio da dignidade estabelece a relação com direitos que são atrelados a ele, como no caso do direito à honra e o direito à liberdade de expressão, em que são essenciais na discussão a respeito do assédio moral organizacional. Isso decorre da ideia de que as práticas de assédio compõem um direito a ser resguardado a partir da liberdade de expressão, o qual também compõe o rol de direitos fundamentais e corresponde aos fatores reais de poder definidos por Lassalle (2002). Esses aspectos contribuem para a criação de terreno fértil para conflito entre valores relevantes ao estado democrático de Direito instaurado no Brasil.

Diante desse cenário, os elementos de controle, seja pelo panóptico (Bentham, 2008) seja a partir do bap-óptico (Han, 2018) permite a construção ilusória de uma realidade que garante a liberdade e o respeito ao trabalhador, entretanto, o que se verifica é a presença de forma recorrente das práticas lesivas corroboradas pela lógica mercantil, assim como pela desinformação dos aplicadores do Direito acerca dos elementos configuradores do assédio moral organizacional.

Além disso, a segurança jurídica é relegada a segundo plano, tendo em vista que, nos tratados analisados, apenas um trouxe de forma expressa a citação ao assédio moral, fazendo com que essa escassa visibilidade quanto à temática reflita na tutela acerca da temática no ordenamento brasileiro, o qual não possui uma norma federal específica que aborde a prática do assédio moral no trabalho. Fica claro, então, que a falta de legislação específica, além de instrumentos internacionais, seja em relação à múltipla denominação que os abusos recebem em outros países, seja pela falta de ocorrência explícita no intuito de garantir objetividade ao conteúdo dos pactos internacionais, dificulta a orientação do judiciário em identificar e conseqüentemente, estabelecer punições adequadas para os casos de assédio moral. Em contrapartida, a proteção ao trabalhador se torna mera composição formal.

CONCLUSÕES

Pode-se concluir que, os instrumentos de controle permanecem em atuação na sociedade, não mais na forma de controle dos corpos com o Panóptico, mas com uma nova roupagem, possuindo atualmente, o apoio das tecnologias. No entanto, suas influências nos meios corporativos adquirem cada vez mais

evidência, o que torna o alcance dos objetivos empresariais, um aspecto tangível. O maior poder sobre o trabalhador e suas atividades corrobora atitudes abusivas no meio laboral, as quais darão forma às práticas de assédio moral, em específico, o organizacional.

Dessa forma, a fim de resguardar os direitos trabalhistas em conformidade à CLT, assim como os direitos sociais referentes ao art. 6º da Constituição Federal (CF), é necessária a elaboração de legislações com abordagens específicas diante do tema, visto as dificuldades encontradas para o enquadramento de comportamentos abusivos e suas respectivas variações de nomenclaturas de acordo com a análise efetuada. A difícil identificação advém da falta de legislações específicas, mas também da abordagem relegada ao segundo plano que tal violência adquire, em parte por ser considerada repleta de sutilezas.

Os dados provenientes das análises permitiram verificar a nível nacional que 90% dos estados brasileiros possuem legislação específica para assédio moral, no entanto, dizem respeito majoritariamente ao âmbito público. Outra faceta a ser considerada é o fato de haver grandes diferenças entre as regiões no que tange a existência de atos normativos. Há regiões em que é possível verificar maior protecionismo, haja vista que todos os estados possuem alguma norma acerca do tema de assédio moral, tal como a região nordeste e centro oeste. Por outro lado, têm-se regiões em que restam ausentes normas que retratam esse cenário como verificado nos estados do Pará e Roraima. Essa diferença pode ser explicada por elementos que vão desde aspectos históricos ou culturais como também conectados à matriz econômica produtora mais ou menos extrativista e exploratória.

Em contexto internacional, os comportamentos abusivos se revestem de diversas formas em decorrência dos aspectos culturais, inclusive adotando denominações distintas. Outro fator relevante nesse quadro é o predomínio do continente europeu em ter legislações a respeito da problemática em questão, o que pode ser explicado frente aos maiores índices de capital social, desenvolvimento humano (IDH) e econômico desses países. Ainda nesse aspecto, observou-se que tratados/pactos internacionais não mencionam diretamente o termo assédio moral em seu conteúdo, mas implicitamente podem ser identificados a partir dos valores gerais que atuam como princípios da maioria dos ordenamentos, entre eles, a CF. Por isso que a Convenção n. 190 da OIT destaca-se e mostra-se relevante ao abranger as diversas formas de assédio no trabalho e desenvolver formas de combater a prática e amparar as vítimas do assédio moral.

Portanto, tendo em vista as análises referentes a esse estudo e as conceituações abordadas, o assédio moral, em especial, o organizacional, detém abordagem não satisfatória ao se verificar sua imersão em cenários de controle e poder, principalmente diante dos instrumentos tecnológicos que ampliaram e facilitaram esse contexto, sendo possível concluir que a resistência que o Legislativo

apresenta para regulamentar a nível federal, resulta na implantação de tutelas parciais diante da busca de se combater o assédio moral no trabalho.

REFERÊNCIAS

- [1] ALKIMIN, M. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.
- [2] ARENDT, H. *Eichmann em Jerusalém: Um relato sobre a banalidade do mal*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.
- [3] BARBOSA, M.; TEIXEIRA, J. Neoconstitucionalismo e Novo Constitucionalismo Latino-americano: dois olhares sobre igualdade, diferença e participação. *Revista Direito e Práxis*, [S.l.], v. 8, n. 2, p. 1113-1142, jun. 2017. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/23083>>. Acesso em: 06 mai. 2023. doi:<https://doi.org/10.12957/dep.2017.23083>.
- [4] BAUMAN, Z. *Globalização: as consequências humanas*. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.
- [5] BENTHAM, J. *O panóptico*. Trad. Tomaz Tadeu da Silva, Guacira Lopes Louro e M. D. Magno. 2a. edição. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.
- [6] BOURDIEU, P. A escola conservadora: as desigualdades frente à escola e à cultura. In: NOGUEIRA: Maria Alice; CATANI, Afrânio. *Escritos de Educação*. São Paulo: Vozes, 1998.
- [7] BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. *Código Penal*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.
- [8] BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Diário Oficial da União, Brasília, 10 jan. 2002.
- [9] BRASIL. Ministério da Saúde. *Síndrome de Burnout*. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 06 mai. 2023.
- [10] CARVALHO, N. *Assédio moral na relação de trabalho*. São Paulo: Rideel, 2009a.
- [11] CARVALHO, R. *Removendo barreiras para a aprendizagem: educação inclusiva*. Porto Alegre: Mediação, 2009b.
- [12] DANNER, F. *Biopolítica e liberalismo: a crítica da racionalidade política em Michel Foucault*. 2011. 168 f. Tese (Doutorado em Filosofia) - Pontifícia 132 Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <<https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/2874>>. Acesso em: 20 nov. 22.
- [13] DELEUZE, G. *Conversações*. Trad. Peter Pál Pelbart. 3 ed. São Paulo: Editora 34, 2013.

- [14] FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. 10 ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2019.
- [15] FOUCAULT, M. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Trad. Raquel Ramalhete. 42 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.
- [16] HAN, B. *Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Trad. Maurício Liesen. Belo Horizonte, MG. Editora Yiné, 2018.
- [17] HAN, B. *Sociedade do cansaço*. Trad. Enio Paulo Giachini. 2ª ed. Ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.
- [18] HELOANI, R. Assédio moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, v. 3, n. 1, art. 12, p. 1-18, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 06 mai. 2023.
- [19] HESSE, K. *A Força Normativa da Constituição*. Trad. Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio, Fabris, 1991.
- [20] HIRIGOYEN, M. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
- [21] KICKIDLER. Disponível em: <https://www.kickidler.com/br/>. Acesso em: 29 nov. 2022.
- [22] LASSALLE, Ferdinand. *O que é uma Constituição*. Trad. Hiltomar Martins Oliveira. Belo Horizonte: Ed. Líder, 2002.
- [23] LYON, D. *El ojo electrónico: el auge de la sociedad de la vigilancia*. Madrid: Editora Alianza, 1995.
- [24] MACHADO, R. Introdução: por uma genealogia do poder. In: FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 10 ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2019.
- [25] MUÇOUÇA, R. *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.
- [26] *PACTO de São José da Costa Rica*. 1969. Disponível em: <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>. Acesso em: 06 mai. 2023.
- [27] *PACTO internacional sobre direitos civis e políticos*. 1966. Disponível em: https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2_pacto_direitos_civis_politicos.pdf. Acesso em: 06 mai. 2023.
- [28] *PACTO internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais*. 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2023.
- [29] RIO DE JANEIRO (Estado). Lei nº 3.921, DE 23 DE AGOSTO DE 2002. *Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias,*

fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do rio de janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: http://www3.alerj.rj.gov.br/lotus_notes/default.asp?id=53&url=L2NvbnRsZWkubnNmL2M4YWEwOTAwMDI1ZmVIZjYwMzI1NjRlYzAwNjBkZmZmLzNkY2ZjZTAyYjA2YmU1MzkwMzI1NmMyODAwNTM3MTg0P09wZW5Eb2N1bWVudA==. Acesso em: 09 dez. 2022.

[30] SANTA CATARINA (Estado). Lei nº 17.742, DE 27 DE JUNHO DE 2019. *Dispõe sobre a divulgação de mensagem visando ao combate do assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual.* Florianópolis, SC. Disponível em: http://leis.ale.sc.gov.br/html/2019/17742_2019_lei.html. Acesso em: 29 nov. 2022.

[31] SARTRE, J. *O existencialismo é um Humanismo; A imaginação; Questão de método.* São Paulo: Nova Cultural, Coleção Os Pensadores, 1987.

[32] SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO DO TST. *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral [online]. Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho + Positivo.* 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 07 mai. 2023.

[33] SOBOLL, L. *Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

[34] ZARIFIAN, P. Engajamento subjetivo, disciplina e controle. In: *novos estudos Cebrap.* nº64, nov. 2002.