

X CONGRESSO DA FEPODI

**DIREITO, GLOBALIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÕES
NA ORDEM SOCIAL E ECONÔMICA (ON-LINE)**

A532

Anais do X Congresso da Fepodi [Recurso eletrônico on-line] organização X Congresso da Fepodi: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande;

Coordenadores: Abner da Silva Jaques, João Fernando Pieri de Oliveira e Livia Gaigher Bósio Campello – Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-798-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Desenvolvimento, responsabilidade e justiça: a função da ciência jurídica no aperfeiçoamento da sociedade.

1. Desenvolvimento. 2. Responsabilidade. 3. Justiça. I. X Congresso da Fepodi (1:2023 : Campo Grande, MS).

CDU: 34



X CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO, GLOBALIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÕES NA ORDEM SOCIAL E ECONÔMICA (ON-LINE)

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 07, 08 e 09 de agosto de 2023, o X Congresso Nacional da FEPODI, em formato híbrido, adotando o seguinte eixo temático: “Desenvolvimento, Responsabilidade e Justiça: A função da Ciência Jurídica no aperfeiçoamento da Sociedade”, justamente para corroborar o compromisso institucional em promover a integração ensino-pesquisa-extensão entre os corpos discente e docente da Graduação e Pós-Graduação.

Para a realização do evento, contamos com o essencial apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável da UFMS e do Centro Universitário UNIGRAN Capital.

Mais uma vez a abrangência de nosso trabalho alcançou as cinco regiões brasileiras, recebendo participantes vinculados a Instituições de Ensino Superior de 13 estados, dentre eles graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, todos empenhados na missão de contribuir com o rumo da pesquisa no direito. O interesse de nossos alunos mostra à comunidade acadêmica que a pesquisa é capaz de criar espaços comuns para o diálogo, para a reflexão e para o intercâmbio de experiências.

Fruto de um trabalho coletivo, na décima edição do evento, após o processo de submissão dos trabalhos e suas respectivas duplas avaliações às cegas, foram aprovados 273 resumos expandidos para apresentação, distribuídos em 11 Grupos de Trabalhos, sendo 9 deles presenciais e 2 on-lines, que buscaram contemplar as mais variadas áreas do direito, além de mais de 700 acadêmicos inscritos como ouvintes para o evento.

Sempre acreditamos que o formato utilizado para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia consideravelmente o desenvolvimento acadêmico, ao passo que permite ao pesquisador apresentar as ideias iniciais sobre um determinado tema e melhor desenvolvê-las a partir das contribuições que são concedidas, nos Grupos de Trabalho, por docentes ligados a renomadas Instituições de Ensino Superior do país, os quais indicam sempre bons caminhos para o aperfeiçoamento da pesquisa.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos científicos, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Assim, com esse grande propósito, apresentamos uma parcela do que representa a grandiosidade do evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos, tudo com vistas a ampliar o acesso ao conhecimento e a democratizar a pesquisa no Brasil.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Abner da Silva Jaques

Presidente da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito - FEPODI

João Fernando Pieri de Oliveira

Vice-presidente da Comissão de Acadêmicos e Estagiários da OAB/MS

Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável

MOBBING, NORMAS SANCIONATÓRIAS E FATORES QUE CONTRIBUEM PARA SUA OCORRÊNCIA

MOBBING, SANCTIONING NORMS AND CONTRIBUTING FACTORS

Jéssica Feitosa Ferreira
Mariana Soares de Morais Silva
Paulo Henrique Tavares da Silva ¹

Resumo

O presente estudo aborda a prática do mobbing, consistente em uma espécie de assédio moral dentro do ambiente de trabalho, bem como as normas sancionatórias dessa conduta. Durante a pesquisa foi possível visualizar que tal fenômeno sempre esteve presente no nosso cotidiano, desde o início das relações de trabalho, ocorrendo principalmente por vivermos em uma sociedade de extrema competitividade, que vem se tornando cada vez mais insegura no que se refere à estabilidade de emprego, fato que favorece a prática de condutas assediadas que trazem impactos negativos à vida dos trabalhadores e ao meio laboral. Diante do exposto, o artigo objetiva responder o seguinte questionamento: O gerenciamento em ambientes laborais pode ser um dos fatores que contribui para a prática do assédio moral nas relações de trabalho? Para alcançar a resposta à indagação será utilizada como metodologia a pesquisa bibliográfica e documental, de natureza explicativa, com método hipotético-dedutivo.

Palavras-chave: Mobbing, Ambiente de trabalho, Gerenciamento em ambientes laborais

Abstract/Resumen/Résumé

The present study addresses the practice of mobbing, which consists of a form of workplace bullying, as well as the sanctioning norms related to this behavior. Throughout the research, it was possible to observe that such a phenomenon has always been present in our daily lives, since the beginning of employment relationships, mainly due to living in an extremely competitive society that is becoming increasingly insecure in terms of job stability. This fact favors the practice of harassing behaviors that bring negative impacts to the lives of workers and the work environment. Considering the above, the article aims to answer the following question: Can management in work environments be one of the factors contributing to the practice of workplace bullying? To achieve an answer to this question, a bibliographic and documentary research methodology will be used, with an explanatory nature and a hypothetical-deductive method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Mobbing, Work environment, Management in work environments

¹ Orientador.

INTRODUÇÃO

O trabalho é a principal fonte de subsistência do ser humano. Sem ele, seria impossível atender as necessidades básicas e essenciais para conviver em sociedade. Contudo, com o crescimento da globalização, o mercado de trabalho encontra-se cada vez mais concorrido, exigindo incessável conhecimento dos trabalhadores, sempre buscando o mais qualificado e que se adapta mais rápido às atividades do meio laboral.

Acontece que essa pressão imposta ao trabalhador pela busca da perfeição no ambiente de trabalho acaba abrindo espaço para situações desagradáveis e degradantes, que ocasionam impactos consideráveis na vida dos trabalhadores, podendo, até mesmo interferir nas suas relações pessoais, bem como na convivência com outras pessoas e no desenvolvimento de atividades comuns do cotidiano.

Essa violência de natureza predominantemente psicológica que está presente no meio do trabalho é denominada como *mobbing*, uma espécie do assédio moral que ocorre especificamente no ambiente laboral. E, apesar de ser conhecido mundialmente e possuir grande repercussão social, esse tema não detem a devida atenção e muitas vezes é subestimado ou até ignorado, o que representa pouca, ou nenhuma, normatização sobre a temática, fato que dificulta, ainda mais, sua prevenção e repressão.

Não obstante, é importante destacar que os trabalhadores possuem seus direitos protegidos constitucionalmente, sendo passíveis de reparação quando violados. E é nesse âmbito que o estudo e debate sobre a prática do assédio moral ganha relevância, quando passa a afrontar os direitos dos trabalhadores amparados no nosso ordenamento jurídico.

DESENVOLVIMENTO

O assédio moral é um tipo de violência praticada por determinada pessoa sobre outra, caracterizada por ocorrer de maneira constante e durante um longo tempo e que expõe a vítima à situações abusivas, negativas, desagradáveis, humilhantes e vexatórias. O assédio pode acarretar uma série de danos à saúde do assediado, que por muitas vezes são irreparáveis, ocorrendo principalmente em situações onde existem certas desigualdades.

Relevante apontar, aqui, que o assédio moral sempre existiu, mas com várias definições diferentes, dependendo da cultura e da situação. A título de exemplo, tem-se o *bullying* – uso da violência psicológica e até física para menosprezar a vítima -; *harassment* – caracterizado pelos abusos contínuos de um indivíduo para o outro com o propósito de fazer com que o

ofendido se sinta inferior ao agressor -; *ijime* – mais presente no Japão e caracterizado pela obrigatoriedade de adequação da vítima a um determinado grupo -; *stalking* – evidenciado pela violação à privacidade da vítima por meio de perseguições, que podem ser virtuais ou presenciais.

Por último, ainda se tem o assédio moral por meio do *mobbing*, próprio das relações de trabalho cuja prática afeta tanto a integridade psicológica e física do trabalhador, como a área pessoal e o seu desempenho no ambiente de trabalho, que acaba desestimulando a relação do empregado com o labor e com a corporação, provocando, muitas vezes, o abandono do posto de trabalho pela vítima.

De acordo com Hirigoyen (2015), o assédio moral no trabalho pode se perfectibilizar na deterioração proposital das condições de trabalho; no isolamento e recusa de comunicação; no atentado contra a dignidade concretizadas por chacotas e deboches; e na violência física, verbal e sexual. Independentemente de suas facetas, a prática do assédio moral não é recente, tampouco se limita à determinada região.

Leymann (1990), conhecido como “pai do *mobbing*”, o conceitua como sendo o fato exercido por uma ou mais pessoas, de agressão psicológica intensa e praticada de maneira contínua no ambiente de trabalho. O principal objetivo do agressor é ofender a reputação da vítima, interferindo nos meios de comunicação do assediado e na sua atuação no local de trabalho, para que este acabe desistindo e abandonando o emprego.

É relevante apontar que nem todo ato causador de incômodo ao trabalhador caracteriza o *mobbing*, mormente porque a seara laboral, por si só, se caracteriza como ambiente propício à incidência desses “mal-estar”, seja em razão da disparidade das partes – dado o poder do empregador decorrente da gestão empresarial – seja devido à convivência com os demais colegas de trabalho (REIS, 2013). Portanto, não se pode banalizar o instituto a esse ponto. O *mobbing* se diferencia da pressão normal do trabalho, porque, muitas vezes, deixa sequelas irreversíveis.

Dito isso, tem-se que o *mobbing* pode ser classificado em três tipos, dependendo muito da posição do assediador sobre o seu assediado, quais sejam, *mobbing* vertical descendente, horizontal e vertical ascendente. O *mobbing* vertical descendente ocorre quando o assédio vem de cima para baixo, ou seja, do empregador para o empregado. É o mais comum dos assédios, pois o agressor se aproveita da submissão do empregado para humilhá-lo, declarar insultos que ferem a autoestima por meio de acusações falsas, que acabam degradando o rendimento do trabalhador no ambiente de trabalho e sua integridade física e mental. Assim agindo, o superior hierárquico se destaca frente perante os subordinados (GUEDES, 2003).

Há quem considere que essa prática como um *dumping* social, uma vez que o empregador se utilizaria da conduta assediante para “forçar” o empregado ao pedido de demissão, circunstância que levaria a uma economia no pagamento das verbas rescisórias.

No entanto, a prática do assédio moral por chefes ou direção da empresa em geral, acarreta a violação de requisitos presentes na relação empregatícia, como também o descumprimento dos direitos que são assegurados aos trabalhadores, podendo assim, o trabalhador não só pleitear a reparação desses danos, como também resolver o contrato por culpa do empregador. (ALKIMIN, 2005).

O *mobbing* horizontal, por sua vez, ocorre quando o assédio é cometido por colegas de trabalho, ou seja, por pessoas do mesmo grau hierárquico. Nesse ponto, observa-se que esse tipo de comportamento pode ser desencadeado por problemas exclusivamente de ordem pessoal ou decorrentes da relação trabalhistas, como a aceitação de regras por parte dos trabalhadores (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

Segundo Sobbis (2017), esse tipo de assédio é desencadeado, principalmente, pelo egoísmo, inveja, ciúme de como a vítima desenvolve seu trabalho, se ela for bem qualificada e competente na desenvoltura da sua função, esses atos se tornam bem evidentes. Vale salientar que tal manifestação de prática ilícita causará responsabilidade ao empregado assediador, que deverá responder por perdas e danos, além de poder ser demitido por justa causa. Não se olvida, também, da eventual condenação do empregador, devido à responsabilidade objetiva. (SOBBIS, 2017).

Já o *mobbing* vertical ascendente é aquele realizado por uma pessoa que está em grau hierárquico abaixo da vítima. Essa modalidade é motivada, principalmente, quando é colocado na empresa um novo superior, que possui outras maneiras de conduzir o seu trabalho, diferente da que os seus subordinados estão acostumados, ou ainda, em casos de promoção de algum desses funcionários, que seja mais competente para tal função, e aumenta a condição, quando é realizada sem a sua devida comunicação aos demais empregados (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

Em face disso, o superior deve se atentar a essas situações, para que seja evitado qualquer tipo de comportamento que atente contra a integridade do ambiente de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores. Lembrando que, em casos assim, o empregado poderá ser demitido por justa causa se verificada a incidência dessa prática (ALKIMIN, 2005).

Independentemente da forma como será praticado, o assédio moral afeta significativamente a vida dos trabalhadores e todo o sistema, desde o local no qual é exercida a atividade laboral, quanto ao próprio Estado (ÁVILA, 2008). Isso porque ocorre a violação

de normas estabelecidas no nosso ordenamento que tem como escopo pelo bom convívio dos indivíduos em meio à sociedade, impondo limites às ações humanas para garantir a dignidade de todos e o bem-estar dos trabalhadores.

Nesse aspecto, há algumas normativas no nosso ordenamento jurídico que restringem a prática do assédio moral, não de forma específica, mas que são utilizadas para proteger as vítimas dessa conduta. A primeira e mais importante desse regramento, é a Constituição Federal, que tem como princípio resguardar a dignidade de todos os cidadãos e é deverdo Estado garanti-los (BRASIL, 1988).

Na esfera penal existem algumas normas em que se enquadra a prática do assédio moral, dependendo do seu contexto. No entanto, quando o indivíduo fere a honra de alguém em público, este estará sujeito a responder por crime de difamação previsto no art. 139 do Código Penal (BRASIL, 1940). Outra prática que se enquadra é caso o assediador acuse a vítima pela prática de algumcrime, ele poderá responder por calúnia, no qual dispõe o art. 138 do Código Penal. Cabe também, no caso do assediador, ferir a dignidade ou decoro da vítima, sendo que este estará sujeito a responder criminalmente pela prática de injúria no art. 140 (BRASIL, 1940).

Em uma situação mais extrema, em que o assediador pratica lesão à integridade física ou saúde do assediado, será enquadrado ao crime de lesão corporal previsto no art. 129 do Código Penal. O art. 147 também traz uma possibilidade, quando se tratar de ameaça grave, realizada por meio de qualquer ato, constringendo a vítima e impossibilitando a sua capacidade de resistirou sua liberdade (BRASIL, 1940).

São inúmeras as possibilidades de consequências em que se enquadram a conduta do assédio moral dependendo do caso, e mesmo que não exista uma norma específica para a conduta, é evidente que tal prática é suscetível de punição conforme a legislação vigente. Por derradeiro, vale salientar que, apesar de não existir uma norma federal específica ainda para punição de quem pratica o assédio moral, ressalta-se que existe um Projeto de Lei nº 4.742/01, no qual prevê o assédio moral no trabalho como crime. Ele foi apresentado em 2001, pelo ex-deputado Marcos de Jesus, no qual só recebeu aprovação pela Comissão em 2002 e, em 2019, foi enviado ao Senado Federal a título de urgência, para que seja decidido sobre a sua aprovação (BRASIL, 2001).

Caso seja aprovado, será disposto no art. 146-A do Código Penal com o seguinte texto “Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral” deverá responder uma pena de detenção de três meses a um ano cumulada

com multa.

No que diz respeito especificamente ao *mobbing*, contudo, não existe norma federal própria que sancione a ocorrência. No entanto, já existem legislações municipais e estaduais que, no âmbito público, visam assegurar os servidores públicos dessa prática de assédio moral. É o caso, por exemplo, da Lei n.º 3.921/2002 do estado do Rio de Janeiro, que 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 (RIO DE JANEIRO, 2002).

Contemporaneamente, no dia 13 de junho de 2023, o Conselho Nacional do Ministério Público aprovou a Política Nacional de Atenção à Saúde Mental dos Integrantes do Ministério Público Brasileiro após inúmeras notícias de assédio moral vivenciado pelos servidores e membros dos órgãos ministeriais em todo o país.

Vê-se, com isso, que a ausência de regramento para combater o assédio moral nas relações de trabalho e emprego, aliado à competitividade inerente à sociedade moderna, mostra-se como força motriz para a prática dessas condutas, ainda mais no ambiente de trabalho, onde a alta pressão imposta pela busca da perfeição e produtividade pode ocasionar a elevação de condutas assediantes.

Nesse ponto, é importante ressaltar que não é somente um dever do Estado adotar medidas de prevenção ao assédio moral, mas da sociedade como um todo, o que inclui, no âmbito das relações trabalhistas, o empregador e os empregados que, muitas vezes, podem ser os próprios assediadores, como visto. Em verdade, o combate ao *mobbing* precisa ser uma preocupação de todos os gestores e funcionários (ameaçados ou não pelo assédio), pois esse fenômeno contribui para a deterioração do ambiente de trabalho, razão pela qual o gerenciamento de pessoas não pode se resumir a um conjunto de políticas e práticas, tampouco ser definida como responsabilidade de um departamento ou de uma função (MARTINHO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Sob essa perspectiva, conquanto a gestão de pessoas possa representar indutores das condutas assediantes – uma vez que é a partir das determinações administrativas que as cobranças podem se instalar – não pode o gerenciamento ser apontado como causador do *mobbing*. Primeiro porque, como já mencionado, a criação de metas, as cobranças ou o simples “mal-estar” no ambiente de trabalho não simbolizam, por si só, o assédio moral. Segundo, e mais importante, porque a manutenção do bom clima organizacional decorre, justamente, do bom gerenciamento praticado pelo gestores.

CONCLUSÃO

No decorrer dessa pesquisa pode-se perceber a importância da discussão sobre esse tema para a esfera trabalhista e sua repercussão não somente na área jurídica, mas também no âmbito da psicologia e no meio social, já que o assédio moral no trabalho sempre existiu e até hoje está presente em nossa sociedade, causando impactos muitas vezes irreversíveis na saúde do assediado e no meio organizacional.

Esses impactos são reflexos de situações abusivas, degradantes e constrangedoras em que os trabalhadores são submetidos, que geram inúmeras emoções negativas, como medo, angústia, ansiedade, vergonha e acaba interferindo em atividades profissionais e pessoais. Facilitando ainda, o desenvolvimento de doenças sérias como a depressão, insônia, síndromes, entre vários transtornos psicológicos que em uma situação mais extrema, podem ocasionar a morte.

Outrossim, o presente estudo possibilita que a sociedade tenha facilidade em identificar e saiba quais os efeitos causados por essa prática abusiva na área de trabalho, proporcionando a percepção aos olhos de todos e facilitando o combate dessa conduta, mormente porque não se pode admitir a submissão do trabalhador ao *mobbing*, sem a respectiva punição, haja vista que a dignidade humana é princípio basilar da Constituição Federal, que veio para reger a convivência em sociedade, assegurar o bem-estar, saúde e uma vida digna para todos, sendo obrigação do Estado garanti-la.

Nesse aspecto, importante destacar que algumas normas do ordenamento jurídico brasileiro, ainda que não sejam de forma específica, garantem que o assediador seja punido de alguma forma, como o Código Civil, que garante o direito à reparação. Nesse ponto, importante lembrar que não é dever somente do Estado trazer medidas de proteção contra o assédio laboral, mas também, dos atores envolvidos no ambiente laboral, a fim de que seja garantido o cumprimento das normas já vigentes, o que tornará o local mais saudável e digno para os trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá Editora, 2005.

BRASIL. **PL 4742/2001**. Altera o Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 22 mai. 2023.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal.

GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S.L.], v. 22, n. 2, p. 183-191, ago. 2006. FapUNIFESP (SciELO).

<http://dx.doi.org/10.1590/s0102-37722006000200008>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFWqSPVdLcqcjmj/?lang=pt>. Acesso em: 30 maio 2023.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução por Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LEYMANN, H. **Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims**, v. 5, p. 119–126, 1990.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, [S.L.], v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1678-69712008000500002>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/jV46XSgfrWSRpcLhWdRNVCF/>. Acesso em: 28 maio 2023.

PÚBLICO, Conselho Nacional do Ministério (ed.). **CNMP aprova a Política Nacional de Atenção à Saúde Mental dos Integrantes do Ministério Público Brasileiro**. 2023.

Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/16525-cnmp-aprova-a-politica-nacional-de-atencao-a-saude-mental-dos-integrantes-do-ministerio-publico-brasileiro>. Acesso em: 15 jun. 2023.

REIS, Roberta Pontes Caúla. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. In: MIRANDA, Jorge et al (org.). **Direitos Fundamentais: uma perspectiva de futuro**. 2013. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2013. Cap. 7. p. 455-511. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522481095/pageid/0>. Acesso em: 30 maio 2023.

RIO DE JANEIRO. **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. 2002. Disponível em:

<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfc-e02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em: 24 maio 2023.

SALOMÃO, Alexa. **Suicídios em série alertam para assédio e sobrecarga no Ministério Público de SP**: outro lado: chefia do órgão afirma que casos são isolados de pessoas com problemas pessoais, não sobrecarga. OUTRO LADO: Chefia do órgão afirma que casos são isolados de pessoas com problemas pessoais, não sobrecarga. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/06/suicidios-em-serie-alertam-para-assedio-e-sobrecarga-no-ministerio-publico-de-sp.shtml>. Acesso em: 15 jun. 2023.

SOBBIS, Lumara Sousa. **Mobbing**: uma espécie de assédio moral no âmbito das relações laborais. uma espécie de assédio moral no âmbito das relações laborais. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/%20revista-167/mobbing-uma-especie-de-assedio-moral-no-ambito-das-relacoes-laborais/>. Acesso em: 24 maio 2023.