



ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

VITOR FELIPE KROETZ DE SOUZA¹
ELISANGELA MARCARI²

RESUMO: O assédio moral é uma forma de abuso psicológico que ocorre no ambiente de trabalho, envolvendo comportamentos repetitivos e repletos de hostilidade, com o objetivo de humilhar, constranger, intimidar ou desvalorizar uma pessoa. Identificar o assédio moral pode ser um processo complexo, pois geralmente ocorre de forma sutil e gradual. Devido à dificuldade de identificação desse tipo de assédio, muitas vezes só trabalhado passa por situações que se enquadram como assédio e não reconhece que está sendo assediado. Dessa forma, assim como há a dificuldade de identificação dos atos de assédio, existe a incerteza de como a vítima deve proceder, para que o criminoso seja devidamente punido. É nesse sentido que, através de uma revisão bibliográfica os paradigmas dessa ação serão constatados. Ainda, as formas e espécies de assédio serão abordadas, bem como as consequências dessas ações para o assediador, que poderá ser empregado ou empregador. E por fim, de forma breve, a identificação, meios de prova e punição serão trazidos ao texto, a fim que as dúvidas nesse sentido sejam sanadas.

Palavras-Chave: Assédio moral; Espécies de assédio; Formas de assédio; Punição ao assédio.

MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS

ABSTRACT: Bullying is a form of psychological abuse that occurs in the workplace, involving repetitive behaviors full of hostility, with the aim of humiliating, embarrassing, intimidating or devaluing a person. Identifying bullying can be a complex process, as it usually occurs subtly and gradually. Due to the difficulty of identifying this type of harassment, many times the worker only goes through situations that qualify as harassment and does not recognize that he is being harassed. Thus, just as there is difficulty in identifying acts of harassment, there is uncertainty about how the victim should proceed, so that the criminal is duly punished. It is in this sense that, through a bibliographic review, the paradigms of this action will be verified. Still, the forms and types of harassment will be addressed, as well as the consequences of these actions for the harasser, who may be an employee or an employer. And finally, briefly, the identification, means of proof and punishment will be brought to the text, so that doubts in this regard are resolved.

Keywords: Bullying; Types of harassment; Forms of harassment; Punishment for harassment.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é um fenômeno que pode ocorrer em diversas áreas como no meio social, familiar, estudantil, redes sociais e no ambiente de trabalho, tanto nas organizações públicas como nas privadas. Desse modo, a presente pesquisa visa abordar o tema o assédio moral nas relações de trabalho, algo que está sendo ensejo de muita discussão não só no Brasil, mas também em vários países do mundo. Entretanto até o momento, o Direito Brasileiro não traz nenhuma lei específica que rege esse tipo de abuso.

¹ Graduado em Direito. Curso de Direito. Faculdade Fasipe. E-mail: vitor.kroetz@hotmail.com.

² Professora Mestra em Direito. Curso de Direito. Faculdade Fasipe. E-mail: elisangelamarcari@hotmail.com.

No ambiente de trabalho, o assédio moral é caracterizado por toda e qualquer conduta abusiva manifestada por meio de comportamentos, palavras, atos, e gestos que possam causar qualquer tipo de dano à integridade física e psíquica de uma pessoa, é caracterizado também por uma exposição prolongada e repetitiva do trabalhador em situações que causam humilhação no ambiente de trabalho, no qual atinge diretamente a dignidade do trabalhador, acarretando prejuízos grandiosos na vida da vítima.

O assédio moral fere a dignidade, integridade e os direitos do trabalhador, e em decorrência disso o mundo jurídico tem sido um palco de diversas discussões sobre pontos que tem como objetivo estabelecer meios legais para prevenir, punir e principalmente reparar qualquer tipo de dano causado à vida do trabalhador.

A Justiça do Trabalho vem encarregando-se de reprimir essas práticas onde não pode ser imposta tais condutas aos trabalhadores em que infringem a sua integridade física ou moral. No entanto pode parecer que seja um fato contemporâneo, mas pode-se relatar casos como este desde os primórdios de nossa civilização brasileira e mundo a fora.

O assédio moral é característica essencial da natureza humana, porém, tal condição é potencializada pelos fatores econômicos vividos na era contemporânea que escraviza a pessoa. Na mesma esteira, a escritora acresce que o assédio moral é uma conduta da natureza humana. Desse modo, o assédio moral é um incidente social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública, e, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da psicologia, sociologia, medicina do trabalho e do direito, tem origem histórica provocada pela organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio entre capital e força de trabalho.

Nesse sentido, na presente pesquisa serão abordados pontos relevantes, tais como uma revisão sobre os conceitos de assédio moral, limitando aos sujeitos envolvidos nesse incidente. Desse modo, as formas de assédio moral poderão ser abordadas, visto que existe assédio moral vertical ascendente e descendente, organizacional, horizontal e misto.

Ademais, as espécies de assédio serão objeto de estudo, sejam eles motivados por religião, por representante sindical, causados através de revista pessoal, atos de improbidade e até mesmo motivados por orientação sexual. Desse modo, as consequências do assédio moral serão abordadas, visto que os incidentes geram responsabilidades para o empregado e empregador em caráter jurídico.

Por fim, requisitos do assédio moral esclarecidos, a presente pesquisa trará de forma prática o objeto de estudo, trazendo instruções de como deverá ser identificado o assédio moral, bem como as possibilidades de meios de provas.

A presente pesquisa é de grande importância, pois tem o intuito de esclarecer fatos recorrentes que vem ocorrendo desde os primórdios da história do direito do trabalho no Brasil. Visto que não é necessário ter uma visão alongada para presenciar relatos baseados em situações agravantes de humilhações constrangedoras no ambiente em que as pessoas trabalham ou prestam serviços.

Em determinado momento na jornada profissional, é possível vivenciar situações que trazem desconforto, e mediante ao conhecimento desse estudo veremos como isso ocorre de uma forma mais elaborada e simplificada, e assim trazer o entendimento para que com isso, avaliarmos como evitar essas situações desconfortáveis em nosso meio.

Diante um cenário em que não existe um vasto conhecimento jurídico da população, surge a necessidade de conceituação do que pode ser considerado assédio moral e como pode ocorrer dentro das empresas. Sendo assim, há a necessidade de uma busca para identificação do assédio, bem como de quais as consequências desses atos para o empregado e ao empregador.

O objetivo geral da presente pesquisa é compreender o Assédio Moral nas Relações de Trabalho, dado as possíveis causas sobre o tema, mostrando os embaraços que ocorrem na vida do empregado, e desse modo, detectar e descrever as modalidades e requisitos.



Como objetivo específico a presente pesquisa visa abordar um assunto delicado e traumático para os que vivenciaram, muitas vezes sem a percepção do incidente, porém, as consequências e traumas serão carregados por eles por um longo período em sua vida. Desse modo, será possível conceituar sobre as modalidades do Assédio Moral no Trabalho, manifestar e dar maior ênfase nas causas e nos traumas, que é mais contínuo e agressivo para a vítima do assédio.

A presente pesquisa será desenvolvida através de uma pesquisa e revisão bibliográfica, tendo como etapa importante do trabalho a ser realizada, a revisão das teorias existentes sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Por isso, o suporte para o projeto de pesquisa é a importante bibliografia existente sobre o tema e que possibilita o conhecimento do método mais apropriado para conduzir a pesquisa.

A metodologia utilizada será a dedutiva e bibliográfica, haja vista a investigação nas principais fontes bibliográficas, que tratam sobre o tema de assédio moral no ambiente de trabalho, não se podendo esquecer que as obras são de expressiva relevância para este estudo, haja vista que tratam de estudos aprofundados a respeito da aplicação das normas já vigentes.

Serão utilizados fontes jurisprudenciais, dentre as quais, enfatizando a metodologia dedutiva bibliográfica, uma vez que as obras, jurisprudências e a Lei Seca, trazem ao presente trabalho, a devida formalidade que é um requisito para a elaboração do presente estudo, visando assim contribuir para dirimir tal conflito ao explanar ambos os posicionamentos conflitantes de vários autores, bem como ao reflexo da adoção de cada uma na solução das lides concernente ao assédio moral que tem sido cada vez mais rotineiro no ambiente de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As relações de trabalho, assim como outras relações entre seres humanos, deverão ser baseadas no respeito ao próximo, priorizando o cumprimento das determinações dos princípios jurídicos, tais como o princípio da dignidade humana.

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta que causam desconforto por meio de ações repetitivas que possam afetar a moral e a dignidade da pessoa, podendo ser praticado tanto pelo empregador quanto por qualquer outro empregado da empresa, seja ele superior hierárquico ou ainda um colega a lotado no mesmo nível da vítima de assédio, sem necessariamente existir um motivo que dê origem a tal ato (HIRIGOVEN, 2002).

Como mencionado, esse tipo de comportamento onde o indivíduo venha a ser isolado dos demais trabalhadores para se sentir inferiorizado, humilhado, desprezado e dentre outros vários tipos de sofrimentos, pode trazer diversos danos físicos e psíquicos ao trabalhador vítima do assédio, e ao longo do tempo esse comportamento vem sofrendo diversas mutações no nosso meio com o intuito de tornar-se imperceptível no âmbito trabalhista, haja vista, que é um assunto bastante discutido no meio jurídico no Brasil.

Neste sentido, cumpre destacar as palavras da autora Suely Gitelman (2020) quando especificadamente conceitua o assédio moral em ambiente de trabalho, como prática abusiva do empregador, visando uma situação vexatória para o empregado, sem que haja cuidado e empatia de tal modo que seja possível evitar danos à saúde física e psicológica deste, apenas por ter como objetivo o pedido de demissão deste (GITELMAN, 2020).

O assédio moral pode ser traduzido como uma conduta reprovável, assim como entende o autor José Carlos Dalri (2015). No entendimento do autor, o trabalho deverá ser uma fonte não apenas de subsídios materiais, mas também de satisfação pessoal, o que se faz prejudicado em casos em que o empregado sofre agressões verbais e psicológicas, desenvolvendo motivos para afastamento de trabalho e até mesmo de doenças psíquicas (DALRI, 2015).



Devido à necessidade material em que o trabalhador se vê, este por muitas vezes se submete à tais situações por não ter alternativa diferente, pois, sua realidade é que ele depende deste emprego, que por vezes o está adoecendo psicologicamente, porém, custeando os gastos básicos de vida.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ocorrer de inúmeras maneiras diferentes sendo elas todas lesivas a integridade do trabalhador, podendo estas ser através de metas abusivas, gritar ou falar com hostilidade, apelidos pejorativos, perseguição constante, sujeitar a punições humilhantes e não condizente ao serviço prestado e/ ou qualquer outra conduta que ridicularize e coloque o empregado em situações constrangedoras de forma constante e repetitiva (LEYMANN, 2005).

Para a caracterização do assédio moral é necessário que seja comprovado o dano ou o prejuízo, seja ele, o dano à imagem, a honra, a integridade física ou moral da pessoa sofrida no trabalho. Nesse sentido, Sergio Pinto Martins (2017) traz em seu livro *Assédio Moral no Emprego*, “em determinados casos, pode não haver dano ou prejuízo para a vítima, que absorve os atos do assediador, mas que, ainda assim, caracterizam o assédio moral”.

Neste interim, o assédio moral é caracterizado por condutas constantes consideradas abusivas, de modo em que a saúde psicológica do empregado é atingida, fazendo com que este se sinta humilhado e constrangido (GITELMAN, 2020).

O objetivo do assédio moral sempre será a exposição do empregado de forma vexatória, fazendo então que este se sinta excluído do círculo de trabalho ou de forma inconsciente, comece a se isolar visando não se expor às situações em que o empregador o coloca de forma constrangedora. Desta forma, é necessário identificar os sujeitos do assédio moral, nomeando então o sujeito ativo e passivo, o qual será trazido a seguir.

2.1 Sujeitos do Assédio Moral

No Brasil, o assédio moral no ambiente de trabalho é considerado uma forma de discriminação e é punível por lei. A Lei nº 13.103, de 2015, que dispõe sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, prevê punições para o agressor, que podem variar de advertência à demissão por justa causa.

Para a configuração do assédio moral, o sujeito ativo e passivo deverá ser identificado. De forma em que o sujeito ativo poderá ser o indivíduo hierarquicamente superior ao sujeito passivo, ou seja, ao empregado subordinado ao qual será vítima dos ataques (GONZALEZ, 2017).

O sujeito ativo do assédio moral pode ser qualquer pessoa da empresa, ou seja, qualquer funcionário alocado no mesmo ambiente de trabalho, um chefe, um gerente, um diretor e até mesmo o proprietário da empresa. Para que o assédio se desenvolva, o sujeito ativo deve apresentar esses comportamentos hostis diante do assediado, seja por inveja, seja por despeito, por acreditar que a vítima se tornará melhor do que ele, entre outros motivos (MARTINS, 2017).

Percebe-se que os agressores estão presentes em todos os níveis e classes dentro de uma empresa sendo mais comum essa agressão de um superior para com o trabalhador subordinado, onde a vítima por pavor de perder o emprego que tem ou por receio de tornar o ambiente ainda mais desagradável, não demonstre nenhuma reação (BRAGA, 2020).

Em síntese, é possível dizer que o sujeito ativo do assédio moral é todo aquele superior hierárquico que pratica constantemente atos ofensivos ao trabalhador subordinado, de forma que este se sinta constrangido e humilhado em seu ambiente de trabalho. Sendo assim, importante se faz identificar o sujeito passivo, ou seja, aquele que sofre as ofensas praticadas pelo superior.

O sujeito passivo em tese é a vítima do assédio moral, ou seja, aquele que apresenta algum tipo de fraqueza, desvantagem ou fragilidade em determinadas situações, e é nesse contexto que o agressor se agrega, de maneira que tende a explorar essas vulnerabilidades e expor o assediado a



humilhações e assim o fazendo sofrer no ambiente de trabalho. Muitas vezes agressões essas presenciadas pelos demais colegas de trabalho e consentido por eles.

O autor José Carlos Dalri (2015) explica acerca do agente passivo do assédio moral no ambiente de trabalho “O sujeito passivo do assédio moral é o empregado. Mas no particular, é aquele que apresenta algum traço característico ou situação que o diferencia dos demais e contribui para que figure como o sujeito passivo da agressão moral” (DALRI, 2015).

Assim como a identificação dos agentes envolvidos no assédio moral, é importante que as formas deste crime sejam identificadas no ambiente de trabalho para que, de maneira alguma, qualquer conduta considerada abusiva seja identificada e devidamente combatida.

2.2 Formas de Assédio Moral nas Relações de Trabalho

As principais formas de relações encontradas no assédio moral no trabalho podem ser divididas entre: o assédio moral vertical descendente; assédio moral organizacional; assédio moral horizontal; o assédio moral vertical ascendente e o assédio moral misto.

Embora se trate de um assédio muito difícil de ocorrer no dia a dia, ao Assédio Moral Vertical Ascendente vale também ressaltar uma atenção pois consiste em um assédio onde o assediador é um sujeito que está inserido em uma posição hierárquica ou cargo inferior à vítima assediada.

Um exemplo claro, é quando um funcionário tem conhecimento de informações sigilosas e usa isso como arma para chantagear o superior para benefício próprio, ou qualquer outra coisa que venha a tirar vantagem disso (SINDJUDPE, 2022).

Em suma, o assédio moral ascendente, diferentemente do tipo mais popularmente conhecido, é caracterizado pelas ações de assédio e perseguição de um subordinado, ou até mesmo um grupo destes, contra o superior hierárquico visto que, essas ações têm como escopo interesse pessoal do agente assediador em ocupar o cargo do assediado por uma possível promoção.

Já o assédio moral vertical descendente, é o método de assédio bastante comum, pois ocorre quando o trabalhador é assediado por alguém que se encontra em uma posição superior dentro da empresa. Um exemplo disso, é quando um gerente sujeita um subordinado a situações degradantes a sua imagem ou usa apelidos grosseiros contra o mesmo, entre outras atitudes possíveis, com isso estará praticando o assédio vertical descendente (SINDJUDPE, 2022).

Neste seguimento, é possível dizer que o assédio moral de forma descendente, é aquele tipo de assédio, de forma mais corriqueira e popularmente conhecida, de forma que se trata do superior hierárquico constringendo seu subordinado. Resta evidente que, a conduta do superior hierárquico no ambiente de trabalho, o qual expõe o subordinado a situações constrangedoras e humilhantes, com o objetivo de afetar a dignidade moral e autoestima desse, tornando assim a relação de trabalho tóxica e geradora de danos, caracterizando assim o assédio moral vertical (ALBATROZ, 2023).

Ato contínuo, necessário se faz abordar demais formas de assédio moral, visto que este poderá ser organizacional, ou seja, o assédio cometido pela empresa em si, e não apenas por um indivíduo de forma isolada.

O assédio moral organizacional, acontece quando o empregado é assediado psicologicamente pela empresa em si, no meio organizacional do ambiente de trabalho, um exemplo desse tipo de assédio é quando existe uma grande competitividade entre os colegas para atingir determinados objetivos estipulados pela empresa que acabam tornando um ambiente pesado e agressivo, na maioria sendo coagidos através do medo e ameaças para submetê-los a essas condições de trabalho (TST, 2ª Turma, Recurso Ordinário 00730-2007-463-05-00-30, rel. Des. Cláudio Brandão, j. 12.11.2009).

A prática do assédio moral organizacional é considerada quando a intenção de prejudicar um trabalhador em específico é premeditado, adotando assim estratégias agressivas e de forma geral no



que tange à gestão da empresa, com o objetivo de controlar os empregados e até mesmo diminuir custos operacionais.

O assédio Moral Horizontal ocorre quando o assediador e assediado ocupa a mesma posição na empresa, não sendo nem superior e nem inferior na hierarquia. Acontece muito também nos ambientes de competitividade, em que muitas vezes um ridiculariza o outro por não ter conseguido atingir os mesmos objetivos/metastipulados a eles (SILESIA, 2021).

É possível dizer que, o assédio moral horizontal ocorre entre um mesmo grupo, sem que haja degraus de hierarquia ou subordinação, visto que o agente ativo e passivo encontram-se na mesma posição hierárquica, e o objetivo das ações de assédio é baseado na competição para apresentação de resultados entre eles.

Já o assédio moral misto, é um dos métodos mais perversos que existe, é quando a vítima sofre a violência vinda tanto do superior hierárquico quanto dos colegas de trabalho, e acaba assim, se sentido muitas vezes sem saída e cercado de agressores, trazendo a sensação de estar sozinho e de não ter opções de onde recorrer dessas situações que acabam afetando a autoestima e a vontade de se relacionar com os demais (PINTO, 2018).

Resumidamente, o assédio moral misto é quando o assédio acontece de forma vertical e horizontal ao mesmo tempo. Ou seja, ao mesmo passo em que o superior assedia o subordinado, este por sua vez retribui as ações no mesmo sentido e objetivo.

2.3. Espécies de Assédio Moral

O assédio moral poderá ser configurado quando houver condutas repetitivas de humilhação do agente ativo, que poderá ser tanto o empregador quanto o empregado, gerando assim uma rotina considerada abusiva, a qual tem como objetivo, a humilhação do agente passivo, por motivos pessoais do assediador.

Desta forma, é possível fazer a analogia de assédio moral com a violência psicológica, pois os atos de agressões não físicas e tem como objetivo fazer com que o assediado se sinta humilhado (GITELMAN, 2020).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê multa por discriminação em razão do sexo ou etnia e assegura a isonomia salarial. Sabendo então que o assédio moral poderá ser considerado um tipo de violência psicológica, importante se faz abordar as espécies de assédio já reconhecidos em matéria de direito. (BRASIL, 1943)

O assédio religioso é todo comportamento abusivo, baseado na fé dos agentes envolvidos, que tem por objetivo fazer com que o assediado enfrente situações constrangedoras pelo motivo de professar fé diversa do assediador. Nesse sentido, Neto (2011) leciona que o “Assédio religioso é todo comportamento ilícito, de pessoa natural ou jurídica, destinado à conversão de agnósticos, ateus ou indivíduos que professam fé diversa do assediante, para a qual se utiliza de violência física ou moral (NETO, 2011).

Para melhor entendimento do assédio moral em âmbito de trabalho, motivado pela religião, necessário se faz constatar alguns elementos desse tipo de assédio, tais como o comportamento abusivo em si, que seja intencionado por um indivíduo que possua relação trabalhista com o assediado, e que tenha como foco a confissão de fé do indivíduo assediado (NETO, 2011).

Em síntese, o assédio moral por motivo religioso é conceituado por ações contínuas e repetitivas que tenham como argumento a fé do assediado e o objetivo de envergonhar ou intimidar alguém. Sendo assim, é importante trazer ao texto, outra espécie de assédio moral, aquela que é praticada por um representante sindical diretamente contra alguém ou à um grupo, fazendo uso abusivo de suas deliberações.

O assédio moral também poderá ser praticado em ambientes colaborativos, por representante sindical, e suas características poderão ser basicamente o abuso de poder, ou, como citado pela



Federação Nacional de Trabalhadores em Entidades Sindicais – FITES - (2014), pelo uso deliberado da força de decisão contra uma pessoa ou grupo em específico (FITES, 2014).

Cumprir demonstrar que, as ações do agente assediador têm como objetivo causar humilhações ao alvo, fazendo com que esse sinta-se acuado em seu ambiente e passe não se manifestar, ou até mesmo deixar de fazer parte do sindicato. Tais ações são causadoras de danos psicológicos e até mesmo físicos, pois o agente assediado é discriminado, podendo sentir-se humilhado. Ainda, o assédio moral poderá ser identificado nos ambientes de trabalho, através de revista pessoal, situação desconfortável para o trabalhador, que diante de seu superior, é tratado de forma discriminatória.

A fiscalização constante e direta do empregador ao empregado, é considerada como assédio, visto que o superior está sempre agindo de forma discriminatória e com desconfianças de seu colaborador. Existem situações em que tais buscas pessoais são feitas em roupas e bolsas dos empregados, porém existem empregadores que vão muito além, efetuando revista pessoal de forma íntima, expondo assim o empregado ao constrangimento e ofensa à sua moral.

A autora Juliana Conceição Silva (2014) traz uma análise sobre as características das ações que se enquadram como assédio moral devido a revista pessoal, e ainda leciona sobre a vedação dessas ações, determinada na Lei 9799 de 1999 (SILVA, 2014).

No sentido de reforçar a proibição de revista íntima, a Consolidação das Leis do Trabalho traz no artigo 373 A, de forma expressa, a vedação de ações que visem como revista pessoal e íntima à mulher trabalhadora “VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias” (BRASIL, 1943).

Há que se fazer distinção entre a revista pessoal, a qual é feita nos itens pessoais do trabalhador, e da revista íntima, que se trata de revista do corpo deste. É de suma importância trazer ao texto, os direitos do empregador, tais como o poder disciplinar e diretivo, desde que suas ações não causam constrangimento e violação da dignidade do trabalhador como pessoa humana. “O assédio moral é uma das mais covardes agressões que um ser humano pode praticar, pois ere a dignidade do outro” (ZAINAGHI, 2022).

Ainda neste sentido, se faz necessário trazer ao texto, a possibilidade de dano moral devido ao assédio moral no ambiente de trabalho público, definidos por atos de improbidade, o qual será estudado a seguir.

O assédio moral pode ser definido como “conduta abusiva, propositada, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, que vai minando a autoestima e fere a dignidade do agente” (DANTAS, 2017).

Nesse sentido, o Legislador faz menção aos atos de improbidade no artigo 482 da CLT, o que garante que “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade;” (BRASIL, 1943).

Ainda, atos de assédio cometidos em ambiente público, poderão ser considerados como atos de improbidade, assim como definido no art. 2º da Lei 8429 de 1992, a qual dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, cometidos por agente público em desfavor ao subordinado (BRASIL, 1992).

As regras para o assédio moral em âmbito público são semelhantes ao assédio moral em ambiente privado, visto que se trata de condutas abusivas contínuas praticadas contra um agente, causando a este constrangimento no local de prestação de serviços.

A orientação sexual é um direito de cada cidadão, de forma que este não possa abrir mão, tampouco transferir esse direito a outrem. Sendo assim, o direito de ser tratado de forma igual dentre os iguais é definido pelo princípio da isonomia, e a violação deste configura crime. Desse modo, Krusty (2021) ensina que “A orientação sexual é um direito personalíssimo, sendo uma qualidade



essencial e notória a toda e qualquer pessoa. O princípio da igualdade sempre será violado quanto o fator diferencial empregado é a orientação sexual do indivíduo.

A investidura do assediador nos casos de assédio moral devido a orientação sexual, é configurada por ações de violência psicológica empregadas contra a vida moral, social e psíquica da vítima, e tem um objetivo e acuar o trabalhador, afim que este execute ações conforme entender o assediador. Configura assédio moral em razão da orientação sexual, comportamentos que tenham como base comentários homofóbicos, bem como apelidos.

É de caráter importante mencionar que, os atos de assédio são investidos por ações discriminatórias, o que é vedado pela Constituição Federal no *caput* do artigo 5º “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade” (BRASIL, 1988).

A depreciação de raças baseada em conceitos que julgam a superioridade de uma raça sobre a outra, é considerada racismo (RABELLO, 2014). Além disto, tais atos de intolerância é veementemente vedado pelo Legislador no inciso XLII da Constituição Federal (1988) (BRASIL, 1988).

Andrade e Assis (2018) ensinam sobre as ações de intolerância entre as pessoas e os atos de preconceito e discriminação, o que pode ser conceituado como racismo, o que pode causar impedimento ao acesso de recursos e privilégios que as funções que ocupam lhe oferecem. Ainda, é útil mencionar que, no Brasil, mesmo diante de toda evolução do ser humano, existem atos de racismo devido a cor do trabalhador, estes, muitas vezes, alvos de comentários maliciosos, os quais mantêm o indivíduo coagido e isolado (ANDRADE & ASSIS, 2018)

O autor Tiago Ângelo (2020) evidencia que os atos de assédio motivados pelo racismo, são ações de ofensa ao princípio da dignidade, princípio pilar dos direitos e deveres do cidadão. Ainda, os atos de discriminação racial, violam os valores sociais do trabalho, da função social da empresa, o que é garantido pelo Legislador no Texto Maior (1988). Desse modo, Ângelo (2020) leciona que “O assédio moral e a discriminação racial afrontam os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da não discriminação e da função social da empresa, todos previstos na Constituição Federal” (ANGELO, 2020).

Todas as formas de discriminação são combatidas pelo Estado Brasileiro. Sendo assim, demonstrados as principais espécies de assédio moral, dever-se-á estudar sobre as consequências que tais ações poderão gerar tanto para o empregador, quanto para o empregado. Torna-se irrefutável que, os atos de assédio moral atingem tanto ao empregado quanto ao empregador. Isto posto, adiante as consequências para o trabalhador que executar ações de assédio também são previstas na Legislação.

2.4. Consequências Do Assédio Moral

Os efeitos do assédio moral podem ser avassaladores na vida do trabalhador, tanto pela questão econômica, visto que o assediado pode perder o emprego e ter dificuldades de retornar ao ambiente de trabalho, quanto pelas questões físicas e psicológicas.

O assédio moral poderá trazer reflexos negativos não apenas para a vida do empregado assediado, mas na verdade, essa conduta é devastadora até mesmo para o bom desenvolvimento social e econômico da empresa como um todo, haja vista, que a partir do momento que um funcionário recebe esse tipo de violência no emprego, repentinamente o seu desenvolvimento dentro da empresa cairá gradativamente, afetando os bons resultados e assim diminuindo a saúde financeira da empresa, que em consequência disso, estará sujeita também a pagar valores e ter gastos não planejados com indenizações, o que afetará instantaneamente nos resultados esperados (GONZALEZ, 2017).

Com o decorrer do assédio, o empregado se tornará cada vez mais improdutivo e se não houver qualquer intervenção, chegará ao ponto em que ele procurará auxílio médico, e assim, consecutivamente gerando mais funcionários faltosos ao trabalho, onde a empresa terá que arcar com

custas com possíveis contratação de funcionários até o retorno da vítima, que pode vir não ocorrer dependendo da situação.

O indivíduo que praticar assédio moral, estará cometendo crime contra a honra, devidamente punidos pelo Código Penal (1940) nos artigos 138 e seguintes. Desta forma, o assédio moral deverá ser punido em diversas esferas: rescisão do contrato pela esfera trabalhista, dano moral pela esfera cível e pena de detenção e aplicação de multa, pela esfera criminal (BRAGA, 2020).

O assédio moral pode ser uma das várias formas de justa causa em que o empregado pode alegar a seu favor para pleitear contra o empregador a chamada “Rescisão Indireta”, que é o rompimento do contrato de trabalho em casos de falta grave do empregador em relação ao empregado afetado.

Serviços alheios ao contrato trata-se de quando o funcionário é obrigado a desempenhar serviços em que não lhe foram contratados. Pode acontecer de ser usado como forma de assédio, ou seja, rebaixar o empregado a outras funções na empresa que sejam inferiores aquelas em exercia anteriormente.

Pode ocorrer também de um empregado ser tratado de pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo (artigo 483, b, da CLT), ou seja, ter a ele ordens com um rigor mais excessivo comparado aos demais colaboradores da empresa. Receber punições mais severas que os outros, advertências ou suspensões sem fundamento cabível que lhe dê motivo, entre vários outros métodos de tratamento distintos (BRASIL, 1943)

O assédio moral é ato ilícito que viola a garantia constitucional de proteção aos direitos da personalidade, pois sua prática causa prejuízos à integridade moral, honra e dignidade humana do trabalhador. Por isso, a vítima de assédio moral possui direito à reparação civil, por danos morais, de acordo com a Constituição Federal (1988) (BRASIL, 1988)

Como já visto, o assédio moral poderá ocorrer de forma vertical e horizontal. Deste modo, fica claro que as sanções poderão ser aplicadas tanto para empregado quanto para empregador. Ainda, por mais que o Legislador não deixou claro na Consolidação das Leis do Trabalho (1943), o artigo 483 em suas alíneas trazem a previsão de rescisão contratual que poderão pleitear as devidas indenizações (BRASIL, 1943).

Na hipótese da alínea “c” do artigo 483 da CLT, o trabalhador correr perigo de mal considerável, que é algo que possa vir ocorrer nos casos de perseguição no trabalho, ou ser ignorado, assim causando um grande estresse no indivíduo relacionado ao ambiente laboral e com isso gerar doenças. (BRASIL, 1943)

Outrossim, primoroso se faz abordar os danos causados pelo assédio moral, os quais são de caráter psicológico e social, fazendo com o que o empregado se torne desmotivado e improdutivo nas suas funções, ou até mesmo abdique da qualidade de vida necessária no ambiente de trabalho, a fim que não seja alvo de provocações e humilhações em público (PONTEL, 2021).

Assim torna-se claro que o assédio moral é tão danoso tanto para o empregado quanto para o empregador, que terá que pagar salários de funcionários que não trazem resultados positivos, e arcar com custas cada vez mais altas como faltas, funcionários substitutos e na grande maioria com despesas processuais.

2.5. Assédio moral nas relações de trabalho

O ambiente de trabalho é considerado muito importante para que as pessoas se sintam bem ao começar o seu dia. Entretanto, ao final de sua jornada, o indivíduo pode querer fugir de um ambiente em que ele se sinta pressionado, acuado e infelizes. Um ambiente de trabalho sadio é aquele que mantém as condições físicas e psíquicas do trabalhador preservadas, ou seja, não deve ocorrer nenhuma forma de agressão, constrangimento, ou pressão psicológica (GONZALEZ, *et al*, 2017).



Para o autor PARREIRA (2007), o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno antigo, que dificulta a convivência neste ambiente de forma que na maioria das vezes as relações de trabalho tornam-se insustentável, pois o assédio moral acaba causando pensamentos equivocados e confusos, tornando-as pessoas frágeis, e com dificuldade de relacionamento.

Já o autor MARTINS (2013) ensina que, atualmente existem fatores que contribuem ainda mais para que ocorra o assédio moral no ambiente de trabalho como, por exemplo, a globalização onde as empresas visam apenas o lucro e o sucesso, e com isso acabam pressionando suas equipes para obter resultados cada vez maiores, e em busca destes objetivos os empregadores acabam exigindo cada vez mais dos trabalhadores, que por medo do desemprego, passam a buscar cada vez mais o crescimento profissional, porém, na maioria das vezes não de maneira saudável, e com isso acaba favorecendo a instalação de relações conflituosas que levam ao assédio moral.

Segundo o autor DELGADO (2012), o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho, visto que prevalecem as condutas negativas dos chefes em relação aos seus subordinados, ocasionando assim, uma experiência subjetiva, resultando em danos emocionais e práticas que podem atingir a empresa e o trabalhador.

O assédio nas relações de trabalho se resume em comportamentos indesejados e repetitivos os quais ocorrem no ambiente de trabalho e que possui como objetivo: humilhar, intimidar, constranger, ameaçar ou prejudicar psicologicamente um trabalhador. Pode ocorrer em diversas formas, incluindo assédio moral e assédio sexual.

Nesse sentido, Ferreira (2004) leciona que o assédio moral “é encontrado em atos de desvalorização do trabalhador”, ou seja, devido a sua complexidade de definição, pois envolve juízos de valores, o assédio moral pode ser considerado um atentado contra o ser humano (FERREIRA, 2004).

O assédio moral no trabalho envolve ações que visam prejudicar a autoestima, a dignidade ou a integridade psicológica de um indivíduo, através de gestos, palavras, atitudes, ações abusivas ou situações humilhantes e constrangedoras. Isso pode incluir insultos, difamação, ridicularização, exclusão social, sobrecarga de trabalho injustificada, ameaças, gritos, entre outros comportamentos prejudiciais (DORNELAS, 2023).

Já o assédio sexual, por sua vez, ocorre quando uma pessoa é sujeita a avanços sexuais não desejados, solicitações de favores sexuais, comentários ou piadas de natureza sexual, exposição indevida, toques indesejados ou qualquer outra conduta sexualmente ofensiva no ambiente de trabalho. Essas ações podem criar um ambiente hostil, intimidador ou ofensivo para a vítima (DORNELAS, 2023).

O assédio nas relações de trabalho refere-se a comportamentos indesejados e repetitivos que ocorrem no ambiente de trabalho e que têm o objetivo de humilhar, intimidar, constranger, ameaçar ou prejudicar psicologicamente uma pessoa (SCHUAVI, 2017)

Nesse sentido, é possível dizer que assédio moral no ambiente de trabalho envolve ações que visam prejudicar a autoestima, a dignidade ou a integridade psicológica de um indivíduo, através de gestos, palavras, atitudes, ações abusivas ou situações humilhantes e constrangedoras. Isso pode incluir insultos, difamação, ridicularização, exclusão social, sobrecarga de trabalho injustificada, ameaças, gritos, entre outros comportamentos prejudiciais (CAVALCANTE, 2023).

O assédio moral é uma forma de abuso psicológico que ocorre no ambiente de trabalho, envolvendo comportamentos repetitivos e hostis que têm como objetivo humilhar, constranger, intimidar ou desvalorizar uma pessoa. Identificar o assédio moral pode ser um processo complexo, pois geralmente ocorre de forma sutil e gradual. Nesse sentido, provar o assédio moral pode ser um desafio, pois geralmente ocorre sem testemunhas diretas e os agressores podem negar suas ações. Vejamos a seguir como deverá ser os procedimentos para comprovação do assédio moral.

Não há dúvidas de que o assédio moral existe nos ambientes de trabalho, porém, provar o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser um desafio, pois muitas vezes ocorre de forma sutil, sem evidências tangíveis ou registros formais. Algumas estratégias que podem ajudar a documentar e comprovar o assédio moral, tais como manter registros detalhados das ocorrências, bem como evidências documentais, testemunhas, registros de impactos no desempenho de suas funções laborais e de saúde dentre outras (COELHO, 2022).

Manter registros detalhados é importante para que as informações sobre datas, horários, locais, descrições e testemunhas de cada incidente de assédio. Desse modo, o máximo de informações deverão ser registradas, incluindo as palavras exatas usadas, o contexto do incidente e as consequências que o trabalhador enfrentou. Esses registros podem servir como evidências concretas posteriormente (COELHO, 2022).

Ainda, coletar evidências documentais, é de suma importância, visto que, se acaso existirem mensagens de texto, e-mails, memorandos ou outros documentos que comprovem o assédio moral, poderão ser fundamentais para respaldar sua reclamação.

Em casos de assédio moral, a palavra de testemunhas é imprescindível. Desse modo, a identificação de colegas de trabalho que tenham testemunhado os incidentes de assédio moral ou que possam corroborar sua versão dos fatos. Uma dica importante é pedir para que eles escrevam depoimentos ou forneçam seus contatos como testemunhas caso seja necessário no futuro (BVSMS, 2008).

Os registros não devem se limitar apenas aos fatos do incidente de assédio. Registrar impactos no desempenho e saúde também são importantes porque foram gerados através do fato. Se acaso o assédio moral afetar a saúde física ou mental do empregado, esse deverá buscar atendimento médico e manter registros dos diagnósticos, tratamentos e atestados médicos relacionados.

É importante que o trabalhador conheça as políticas e regulamentos internos no que tange ao assunto de assédio entre colaboradores. Os conhecimentos das diretrizes a serem seguidas garantirá ao empregado que tenha êxito em sua denúncia, garantindo a proteção de seus direitos de forma legal (FURBINO, 2023).

Ainda, além do conhecimento das políticas internas, formalizar uma denúncia de assédio moral diretamente no setor de recursos humanos, nos sindicatos de sua categoria, ou diretamente na Justiça do Trabalho, para que os fatos sejam apurados e punidos (COELHO, 2022).

Após comprovar o assédio moral, o assediador pode ser punido de diferentes formas, dependendo das circunstâncias e das normas jurídicas vigentes. Desse modo, é sabido que as punições poderão ser por medidas disciplinares, indenizações financeiras, ações civis, responsabilização criminal, e medidas de prevenção e correção.

A empresa pode impor medidas disciplinares ao agressor, como advertências, suspensões ou demissões, dependendo da gravidade do assédio moral. Em casos de comprovado assédio moral, a vítima pode ter direito a receber indenizações financeiras por danos morais e materiais. O valor da indenização pode variar de acordo com a legislação e as circunstâncias do caso.

A vítima do assédio moral pode entrar com uma ação civil contra o agressor ou contra a empresa, buscando compensação financeira pelos danos sofridos. Em algumas jurisdições, em casos de assédio moral grave, a conduta pode ser considerada um crime, sujeitando o agressor a penalidades criminais, como multas ou até mesmo prisão, assim como previsto em projeto de Lei (SIQUEIRA e PIOVESAN, 2019).

Além das punições, as empresas também podem ser obrigadas a adotar medidas de prevenção e correção do assédio moral, como treinamentos, implementação de políticas anti assédio, mudanças organizacionais e supervisão mais rigorosa (BRASIL, 2022).

A punição ao assédio moral no ambiente de trabalho pode trazer várias lições e impactos significativos. A punição ao assédio moral pode empoderar as vítimas, dando-lhes uma voz e

mostrando que elas não estão sozinhas. Isso pode encorajar outras pessoas a denunciarem casos de assédio moral, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e saudável.

Porém, a punição por si só pode não ser suficiente para resolver totalmente o problema do assédio moral. É necessário combinar a punição com ações de prevenção, educação e conscientização, a fim de construir uma cultura de respeito e dignidade no local de trabalho.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral pode ocasionar diversos danos físicos e psíquicos as vítimas, e sua persistência pode desenvolver diversas outras patologias físicas, porém, por mais gravoso que seja o assédio moral atualmente permanece em número elevado no ambiente de trabalho.

Outro ponto muito importante evidenciado pelas literaturas, é o fato de não haver proteção específica nas leis brasileiras para que haja punição adequada nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, porém, mesmo não havendo legislação específica para criminalizar a prática do assédio moral, é possível o trabalhador pleitear a tutela de seus direitos com base na Constituição Federal, no Código Civil e no Direito Trabalhista.

O assédio moral deve ser punido com rigor das leis e banido da sociedade pois é um fenômeno que afeta de forma drástica as vítimas, visto que essa forma de agressão pode causar danos físicos, psicológicos, interpessoais, e financeiros, modificando completamente a forma de viver das vítimas, além disso, o assédio moral pode também causar prejuízos nas empresas pois de certo modo contribui para o absenteísmo e licença médica prolongada.

Desse modo, no presente trabalho buscou-se demonstrar uma revisão acerca do que se trata o assédio moral no ambiente do trabalho e busca responder a problemática questão da identificação desses atos de forma clara, visto que muitos trabalhadores que passam por essas situações, não conseguem identificar que estão vivenciando algo que é juridicamente reprovado.

Para alcançar objetivos mais amplos, a investigativa utilizou-se da metodologia bibliográfica com abordagem qualitativa, metodologia legislativa e jurisprudencial para que os fatores formais pudessem ser expostos a fim de sustentar a conclusão que se chegou após a análise. Tal fator se dá pois, somente com a pesquisa bibliográfica poderá verificar se o tema já foi objeto de pesquisas ou se ainda permanece restrito na literatura.

Deste modo, a partir da revisão bibliográfica foi possível definir os objetivos e as hipóteses de trabalho, o que permitiu ainda o estabelecimento do histórico e o conhecimento sobre o tema. Por meio dela, foi possível encontrar respostas para o problema formulado no projeto e com isso, produzir novos conhecimentos.

Para tal, faz-se necessário desenvolver uma análise partindo dos conceitos gerais do que pode ser considerado assédio moral, haja vista que muitos trabalhadores são submetidos a situações vexatórias desde os primórdios dos tempos, sem que haja a identificação do que pode ser considerado assédio, e que pode ser punível na esfera jurídica.

Também, indispensável foi abordar as espécies de assédio reconhecidas pelo ordenamento jurídico, haja vista que os atos de assédio podem ser identificados de forma hierárquica, ou entre colegas de uma mesma função na empresa.

A presente proposta inicia-se afirmando a hipótese de que existe o assédio moral em todos as esferas, sejam elas privados ou públicas e, ao final, declina-se no sentido de que todos os causadores pelos danos morais poderão e deverão ser punidos de acordo com o que determina a norma jurídica.



Por isso, a pesquisa caminhou no sentido de identificar as consequências para empregado e empregador, haja vista que o assédio não acontece apenas entre empregador e empregado, mas também de empregado para empregador e entre empregados ocupantes do mesmo cargo, inclusive.

A presente proposta é importante para a respectivas áreas jurídicas, haja vista que não existe previsão legal nas normativas jurídicas brasileiras que abordem o assunto de forma expressa, sendo necessário abordar analogias da Constituição Federal, Código Civil e da Consolidação das Leis do Trabalho, para que nenhuma das partes saia no prejuízo, nesse caso, psicológico e emocional.

Portanto, os objetivos aqui demonstrados foram satisfeitos e, ao final, declinaram-se no sentido de que a realidade de um mercado de trabalho onde existe líderes e funcionários que acreditam que podem humilhar um subordinado por motivos que apenas aos seus olhos sejam justos ou engraçado, com o objetivo de esses possam vir a pedir demissão ou viver as situações emocionais de forma isolada, seja de uma vez por todas erradicada.

As relações de trabalho deverão ser pautadas inicialmente no respeito mútuo, e incidentes que atinjam a moral do trabalhador deverão ser imediatamente identificadas e denunciadas, para que jamais volte a acontecer. A classe trabalhadora merece dignidade e respeito.

REFERÊNCIAS

ALBATROZ. Assédio moral: o que é, os tipos e como denunciar. 2023. Disponível em: <https://www.grupoalbatroz.com.br/blog/-assedio-moral-o-que-e-os-tipos-e-como-denunciar-#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20a%20exposi%C3%A7%C3%A3o,de%20trabalho%20que%20acontecem%20continuamente>. Acesso em junho de 2023.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. Curitiba: Juruá, 2005.

ANDRADE, Cristiane Batista. ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/?lang=pt>. Acesso em outubro de 2022.

ANGELO, Tiago. Empresa deve indenizar mulher vítima de assédio moral e racial, decide TRT-15. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-ago-29/empresa-indenizar-mulher-vitima-assedio-moral-racial>. Acesso em outubro de 2022.

AVILA, Rosemari Pedrotti. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso em junho de 2023.

BRAGA, Mello. Quais são as consequências jurídicas do assédio moral no ambiente de trabalho? Disponível em: [https://fbregaadvogados.com.br/arquivos/1299#:~:text=Consequ%C3%Aancia%20ao%20assediante&text=Em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20consequ%C3%Aancia%20trabalhista,Leis%20do%20Trabalho%20\(CLT\)](https://fbregaadvogados.com.br/arquivos/1299#:~:text=Consequ%C3%Aancia%20ao%20assediante&text=Em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20consequ%C3%Aancia%20trabalhista,Leis%20do%20Trabalho%20(CLT)). Acesso em outubro de 2022.

BRASIL, DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em outubro de 2022.



BRASIL. Ato Conjunto Tst.Csjt.Gp No 8, De 21 De Março De 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457#:~:text=%2D%20Ass%C3%A9dio%20moral%20interpessoal%3A,ou%20tolera%20atos%20de%20ass%C3%A9dio>. Acesso em outubro de 2022.

BRASIL. Lei Nº 14.457, De 21 De Setembro De 2022. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em junho de 2023.

BRASIL. Lei Nº 14.457, De 21 De Setembro De 2022. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em junho de 2023.

BVSMS. Assédio moral. 2008. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/assedio-moral/>. Acesso em junho de 2023.

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSEDIO MORAL TST – Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20a%20exposi%C3%A7%C3%A3o,prejudicando%20o%20ambiente%20de%20trabalho>. Acesso em setembro de 2022.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O Direito do Trabalho e o assédio moral. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6457/o-direito-do-trabalho-e-o-assedio-moral>. Acesso em setembro de 2022.

CALVANTE, Felipe Mousinho. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/386971/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em junho de 2023.

CÓDIGO DO TRABALHO. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Lisboa: Principia, 2005. p. 47.

COELHO, Rodrigo D. O que caracteriza e como denunciar assédio moral no trabalho. 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/11/24/o-que-caracteriza-e-como-denunciar-assedio-moral-no-trabalho#:~:text=Caso%20essa%20movimenta%C3%A7%C3%A3o%20n%C3%A3o%20surte,de%20repara%C3%A7%C3%A3o%20de%20danos%20morais>. Acesso em junho de 2023.

CORRÊA, Antonio de Pádua Muniz. Processo do trabalho :força dominante versus NCPC, força auxiliar/ Antonio de Pádua Muniz Corrêa. -- São Paulo :LTr, 2017. Bibliografia. 1. Direito processual do trabalho - Brasil 2. Processo civil- Legislação - Brasil I. Título. 16-08338 CDU-347.9:331(81) (094.4)

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos de analistas do TRT e MPU. Henrique Correia. 10 ed. rev. Atual. E ampl. Editora Juspodivm

DALRI, José Carlos. Assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185412/2015_ri_jose_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=a\)%20Sujeito%20ativo%20O%20principal,propriet%C3%A1rio%20dos%20meios%20de%20produ%C3%A7%C3%A3o](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185412/2015_ri_jose_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=a)%20Sujeito%20ativo%20O%20principal,propriet%C3%A1rio%20dos%20meios%20de%20produ%C3%A7%C3%A3o). Acesso em outubro de 2022.



DANTAS, Ana. Como lidar com o Assédio Moral no âmbito da Ouvidoria. 2017. Disponível em: <https://silو.tips/download/a-organizacao-mundial-da-saude-oms-define-a-violencia-como-o-uso-deliberado-da-fo>. Acesso em outubro de 2022.

DAU, Gabriel. O que caracteriza o assédio moral no trabalho? Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/o-que-caracteriza-o-assedio-moral-no-trabalho/> - Acesso em setembro de 2022.

DELGADO, Gabriela Neves. Constituição Da República E Direitos Fundamentais: Dignidade Da Pessoa Humana, Justiça Social E Direito Do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

DORNELAS, João Paulo. Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho: Impactos, prevenção e consequências legais. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-e-sexual-no-ambiente-de-trabalho-impactos-prevencao-e-consequencias-legais/1784672184>. Acesso em junho de 2023.

FERREIRA, Hadassa Bolina. Assédio moral nas relações de trabalho. 2004. São Paulo: LTr.

FITES. O Assédio Moral no Meio Sindical. Disponível em: http://www.sitesemg.org.br/wp-content/uploads/2017/12/Cartilha_assedio_moral_FITES2013.pdf. Acesso em outubro de 2022.

FURBINO, Isabella. Assédio no trabalho: conheça os tipos e veja qual o papel do RH no combate a esse problema. 2023. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/assedio-no-trabalho/>. Acesso em junho de 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito processual do trabalho. Gustavo Filipe Barbosa Garcia. – 6ª ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017. Inclui bibliografia ISBN 978-85-309-7488-6 1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Processo trabalhista - Brasil. 3. Justiça do trabalho.

GITELMAN, Suely Ester. Assédio Moral. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em outubro de 2022.

GONZÁLEZ, *et al.* Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas. 2017. Disponível em: Acesso em junho de 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho. Marie-France Hirigoyen. Ed. Bertrand Brasil. 2002

JUNIOR, Antônio Daud. CLT Esquematizado Pós-Reforma. Antônio Daud Junior.

KRUSTY, Ricardo. Trabalhador que sofreu assédio moral por homofobia no trabalho deve ser indenizado. Disponível em: <https://juristas.com.br/2021/07/22/trabalhador-que-sofreu-assedio-moral-por-homofobia-no-trabalho-deve-ser-indenizado/>. Acesso em outubro de 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. Carlos Henrique Bezerra Leite. 2017. 15 ed. Saraiva Jus.



LEYMANN, Heinz. As Origens do Conceito de Assédio Moral. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20a%20deliberada,que%20apresenta%2C%20com%20rea%C3%A7%C3%A3o%2C%20um>. Acesso em outubro de 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. Assédio Moral No Emprego. 5ª edição Editora Saraiva. 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Código de Processo Civil: comentado artigo por artigo. São Paulo: RT, 2008. p. 213.

MANOEL, Allan, Oito exemplos de como provar assédio no trabalho. Allan Manoel. 2022. Disponível em: <https://mdn.adv.br/provar-assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em maio de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

NETO, Manoel Jorge. Assédio Religioso Nas Relações Institucionais E Trabalhistas. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/assedio-religioso-nas-relacoes-559165074#:~:text=Ass%C3%A9dio%20religioso%20%C3%A9%20todo%20comportamento,de%20viol%C3%Aancia%20f%C3%ADsica%20ou%20moral>. Acesso em outubro de 2022.

PASSOS, José Joaquim de; Comentários ao Código de Processo Civil. José Joaquim de Passos. . 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 451.

PEREIRA, Ana. Assédio Moral: Um Manual De Sobrevivência. Campinas, SP: Russell Editores. 2007.

PEREIRA, Leone. Manual de processo do trabalho / Leone Pereira. – 4. ed. – São Paulo : Saraiva, 2017. 1. Direito processual do trabalho - Brasil 2. Direito processual do trabalho - Leis e legislação - Brasil I. Título. 17-0135 CDU 347.9:331(81) .

PINTO, Vanessa de Andrade. Assédio moral no trabalho: o que é e quais são as responsabilidades da empresa? Disponível em: <https://aepadvogados.net/direito-do-trabalho/assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em outubro de 2022.

PONTEL. Entenda as consequências do assédio no trabalho e como prevenir. 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/assedio-no-trabalho/>. Acesso em outubro de 2022.

RABELO, Tatiana Cendron Fortes. Mas afinal o que é o racismo? 2014. Disponível em: https://www.geledes.org.br/mas-afinal-o-que-e-o-racismo-por-tatiana-cendron-fortes-rabello/?amp=1&gclid=CjwKCAjw5P2aBhAlEiwAAAdY7dIeHDhTd12LEU_ofxfBO6uJDHjxeo6RPSi2ltSoaSk3WWGoMc8IPehocZ-IQAvD_BwE. Acesso em outubro de 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins Direito do trabalho / Carla Teresa Martins Romar ; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®) 1. Direito do trabalho 2 . Direito do trabalho - Brasil I. Lenza, Pedro. II. Título. III. Série. 17-1777 CDU 34:331(81)



SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. Direito do Trabalho para concursos públicos. Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto. 20 ed. Ver. E atual. Editora JusPodivm.

SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho /Mauro Schiavi. — 12. ed. de acordo com Novo CPC—São Paulo :LTr, 2017. Bibliografia. 1.Direitoprocessual do trabalho 2. Direito processual do trabalho— Brasil I. Título. 16-09132 CDU-347.9:331 índice para catálogo sistemático: 1. Direito processual do trabalho 347.9:331

SILESIA, Maria. Assédio Moral Horizontal no Trabalho. Disponível em: <https://www.mariasilesiapereira.adv.br/blog/noticias-e-novidades/assedio-moral-horizontal-no-trabalho/#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20horizontal%20%C3%A9,tem%20como%20alvo%20v%C3%ADtimas%20vulner%C3%A1veis>. Acesso em outubro de 2022.

SILVA, Juliana Conceição. O assédio moral e a revista de empregados. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/30043/o-assedio-moral-e-a-revista-de-empregados>. Acesso em outubro de 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT comentada [livro eletrônico] / Homero Batista Mateus da Silva. -- 2. ed. -- São Paulo : Thomson Reuters Brasil, 2018. 6 Mb ; e-PUB 2. ed. em e-book baseada na 2. ed. impressa rev.,atual. e ampl. ISBN 978-85-5321-214-9 Vários autores. Bibliografia ISBN 978-85-5321-231-6 1.

SINDJUDPE. Saiba O Que É Assédio Moral Vertical Descendente E Como Identificá-Lo. Disponível em: <https://sindjudpe.org.br/saiba-o-que-e-assedio-moral-vertical-descendente-e-como-identifica-lo/>. Acesso em outubro de 2022.

SIQUEIRA, Carol. PIOVESAN, Eduardo. Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/553265-CAMARA-APROVA-PUNICAO-PARA-ASSEDIO-MORAL-NO-TRABALHO#:~:text=Segundo%20a%20emenda%2C%20o%20crime,for%20menor%20de%2018%20anos>. Acesso em junho de 2023.

BRASIL, TRT15. 1ª Câmara condena instituição financeira por assédio moral à bancária. 2022. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/1a-camara-condena-instituicao-financeira-por-assedio-moral-bancaria>. Acesso em junho de 2023.

BRASIL, TST, 2ª Turma, Recurso Ordinário 00730-2007-463-05-00-30, rel. Des. Cláudio Brandão, j. 12.11.2009. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/352/edicao-1/assedio-moral-institucional#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20organizacional%20caracteriza,de%20se%20obter%20o%20engajamento>. Acesso em outubro de 2022.

TSCHUDAR, Iury Nicholau. Comunicação Social: o emprego de técnicas de Gerenciamento de Crises na manutenção da imagem do Exército Brasileiro junto a seus públicos. 2012. Disponível em: <https://redebie.decex.eb.mil.br/pergamumweb/vinculos//000042/00004296.pdf>. Acesso em junho 2023.



ZAINAHI, Domingos Sávio. Assédio moral e as revistas íntimas de empregados. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/363019/assedio-moral-e-as-revistas-intimas-de-empregados>. Acesso em outubro de 2022.