



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS PRO-
REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO I

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE
DOS SEUS ELEMENTOS CONFIGURADORES**

ORIENTANDA: ALLINE RODOVALHO LOPES

ORIENTADOR – PROF. GERMANO CAMPOS

SILVA

GOIÂNIA-GO

ALLINE RODOVALHO LOPES

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE
DOS SEUS ELEMENTOS CONFIGURADORES**

Projeto de Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Prof. (a) Orientador (a) – Doutor Germano Campos Silva.

GOIÂNIA-GO
2023

ALLINE RODOVALHO LOPES

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE
DOS SEUS ELEMENTOS CONFIGURADORES**

Data da Defesa: 13 de Junho de 2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: GERMANO CAMPOS

Nota

Examinador (a): MARIA NIVIA TAVERA

Nota

SUMÁRIO

1 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	4
1.1 Histórico do Brasil	4
1.2 Conceito.	9
1.2.2 Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.....	10
2 ELEMENTOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO	13
2.1 Assédio Institucional.	16
2.1.2 Dependência ou subordinação.....	17
2.2 Dano moral e Extrapatrimonial	19
2.3 Órgão Responsável.....	22
3 DESTAQUES PARA DECISÕES DOS TRT'S E TST SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	23
4 SUMÁRIO	30

1. HISTÓRICO DO ASSÉDIO

O assédio no ambiente de trabalho teve início no ano de 1530 na escravidão, onde os escravos eram expostos a trabalhar de forma análoga, e sofriam com o intenso terror psicológico de seus senhores. A escravidão se dava de diversas formas, como por exemplo, endividamento ou pelo motivo do pai e a mãe já serem escravos.

Em um primeiro momento, os índios -nativos do território- eram usados como mão de obra para o trabalho forçado. Depois de algumas décadas, os negros começaram a ser trazidos à força para o país, vindos da África. (RIBEIRO, 2022, *online*)

Os escravos eram totalmente sujeitos aos senhores que os compravam, portanto, o senhor dispunha de vários meios de coação, suficientes para compelir o escravo a trabalhar. Tais poderes para decidir sobre a vida e a morte davam ao senhor plena disponibilidade, para que pudesse gozar ou desmantelar o escravo.

O assédio moral no Brasil perdura desde os tempos de escravidão, onde os escravos eram condicionados a trabalhar de forma análoga, em situações críticas, nas quais sofriam com o intenso terror psicológico. Naquela época as condições de trabalho eram as piores imagináveis, pois os escravos trabalhavam em produções agrícolas de forma intensa num período em que foram marcadas pela desigualdade, as perseguições, as separações de famílias, castigos severos e até mortes. (FERREIRA, 2004, *online*).

A maior fonte de renda era a escravidão que permaneceu por séculos, e como resultado, trouxe grandes benefícios econômicos, na forma de negócios por meio da exploração direta do comércio de escravos, esse aspecto estava presente não apenas na barganha, mas também nos negócios dos próprios escravos.

A escalada de violência no período da escravidão foi acompanhada pela mesma proporção na reação.

Revoltas e insurreições sempre existiram, sendo algumas individuais. Outros coletivos. Uma das formas mais temidas era a revolta aberta. Um movimento planejado por escravos para ocupar aldeias e prisões. Ouve ataques aos engenhos de açúcar e/ou potências coloniais e imperiais.

Ainda na Bahia seiscentista, dá-se a eclosão das chamadas “santidades”, que seriam ações de fugas coletivas, rebeliões de indígenas e africanos em parte informadas por dimensões messiânicas e milenaristas, produtos de visões sincretizadas das religiões coloniais e da ação da Igreja católica. (SCHWARCZ, 2018, p. 30).

Já em Minas Gerais, entre os anos de 1711 e 1756, quase uma dúzia de planos de revoltas haviam sido descobertos, e ouve denúncia devido às divergências que estouraram entre africanos ocidentais (os minas) e africanos centrais (os angolas).

No século XIX, houve revoltas escravas apareceram por toda parte; as que ocorreram Salvador por volta de 1801 a 1844, como as revoltas de Carrancas (MG, 1833), em São Carlos (Campinas, 1832), Manoel Congo (Vassouras, província do Rio de Janeiro, no ano de 1838).

Contando com ligações internacionais, muitos rumores e denúncias, a Revolta dos Queimados (Espanha, 1849) veio à tona quando os cativos pensaram que seriam libertados pela intervenção britânica. Houve também a Revolta do Cerro (em Minas Gerais em 1864) e a Revolta de Viana no Maranhão em 1867.

No contexto da independência (de 1822 a 1831), vários boatos sobre rebeliões desse tipo estouraram no Rio de Janeiro, Salvador e em Cameté – vila próxima a Belém, na província do Grão-Pará –

contando com a participação escrava. Escravizados também tomariam parte – com atuações muito próprias – de diversas revoltas de setores livres, muitas vezes pobres, urbanos e camponeses. Os maiores exemplos ocorreram no período das revoltas regenciais. No Maranhão, o liberto Cosme comandaria junto com milhares de escravizados a maior revolta camponesa conhecida como a Balaiada. (SCHWARCZ, 2018, pg. 31).

A derrocada da economia antes baseada na exploração da mão-de-obra escrava produziu uma série de mudanças, e o sistema antes marcado pela exploração das grandes propriedades, em que a produtividade só podia ser garantida por um grande número de escravos, tornou-se cada vez mais difícil, dado o próprio preço dos escravos e a redução da guerra, que era a principal fonte de acesso aos recursos.

Os colonos permaneciam nas grandes propriedades rurais até a morte em troca da proteção do latifundiário. Iniciou-se assim o regime da servidão.

Em meados do século XIX, o Código de Hamurabi, dispôs a prestação de trabalho livre, o salário compreendia o arrendamento do trabalho.

Durante a Idade Média, e em quase toda a Europa, o sistema agrícola feudal foi de extrema importância para analisar as origens históricas da relação de trabalho que temos hoje. Do lado comercial, a proteção ao consumidor foi estabelecida para separar varejistas de grandes atacadistas.

O trabalho artesanal foi substituído pelas máquinas, que passaram a produzir em grande quantidade, aquilo que antes era fabricado em pequenas quantidades pelos escravos.

Escravos, servidão e trabalho corporativo foram substituídos por trabalho assalariado em grande escala.

Com o advento da indústria, milhões de fazendeiros e artesãos tornaram-se trabalhadores subordinados, cujo tempo e local de trabalho não dependiam mais da natureza, mas das regras do comércio e do ritmo das máquinas das quais o trabalhador era apenas uma engrenagem, o trabalho, que podia durar até 15 horas diárias, era um esforço brutal para o corpo do trabalhador e um desgaste para sua mente.

O principal objetivo era estimular a migração da pobreza para as cidades, atrair trabalhadores agrícolas e trazê-los para a mecanização industrial, centros urbanos para proporcionar oportunidades de trabalho, melhor renda e melhor qualidade de vida.

Mulheres e crianças também disputavam o mercado de trabalho.

Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas e os salários eram inferiores.

A revolução industrial transformou o trabalho em emprego. E Pelo fato de haver mais procura do que oferta de trabalho ocorreu o aviltamento dos salários, e os industriais passaram a estabelecer as condições de trabalho.

Passou haver uma excessiva oferta da mão de obra e o trabalho humano que por está razão tornou-se mais barato. Não havia proteção à saúde e a segurança do trabalhador.

Os trabalhadores não estavam preparados para manusear as máquinas, não havia precauções contra acidentes, não existia contrato escrito, somente verbal. Não havia direitos, restrições legislativas, só exploração.

Em meados do século XVIII para o século XIX, durante o contexto da Revolução Industrial, nascem às ideias socialistas, surgidas em resposta aos problemas econômicos e sociais criados pelo capitalismo, a chamada Questão Social. O socialismo utópico propõe a construção de uma sociedade igualitária por meio de reformas e sem necessariamente acabar com o capitalismo.

Em 1919 houve a criação da OIT – Organização Internacional do

Trabalho, que foi criada para estabelecer e aplicar as normas internacionais do trabalho. A OIT é a única agência das Nações Unidas com uma estrutura tripartite composta por representantes do governo e organizações de empregadores e trabalhadores.

Uma das principais tarefas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a preparação, adoção, aplicação e promoção das normas internacionais do trabalho na forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações. A OIT é baseada na justiça social através do princípio da paz universal, é a estrutura internacional torna possível abordar estas questões e buscar soluções de melhoria das condições de trabalho no mundo.

Em 1998, houve a 86ª Conferência Internacional do Trabalho que discutiu sobre a declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Tais Princípios e direitos fundamentais no trabalho são reconhecidos como direitos Humanos trabalhistas, Ele tenta estabelecer um padrão universal de proteção trabalhista para a comunidade internacional.

A OIT trabalha pela manutenção de seus valores e objetivos em prol de uma agenda social que viabilize a continuidade do processo de globalização através de um equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e de equidade social.

Em 1992, Andrea Adams escreve o livro "Bulling at Work", levando o conceito de bulling ao ambiente de trabalho. Em 1996, o sueco Heinz Leymann fez uma vasta pesquisa sobre o comportamento violento, chamado por ele de "psicoterror", no ambiente de trabalho. Em 1998, a psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen lança o best-seller *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien* que inaugurou o debate em vários países e inspirou a realização de muitas pesquisas com a temática. Foi também em 1996 que a Organização Mundial do Trabalho publicou um relatório analisando diversas formas de violência no trabalho. (ALARCON; TERRIBILI, 2016, *online*)

Mobbing era uma palavra usada na antiguidade para descrever o assédio no ambiente de trabalho, é uma forma de pressão psicológica ou moral,

esse termo era usado para descrever situações de perseguição ao empregado.

Neste contexto etológico, assinalam Liliana Andolpho Magalhães Guimarães e Adriana Odalia Rimoli que se pode definir o comportamento do mobbing como "ataque coletivo" visando um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador. Ressaltam que este "ataque" envolve vários indivíduos, da mesma espécie ou de espécies diferentes, que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças a distância, afligindo o visado com ataques sucessivos, apenas ocasionalmente podendo ocorrer contato físico. As autoras afirmam, outrossim, que o mobbing pode, em certas circunstâncias, ser considerado "adaptativo", já que há possibilidade de trazer "consequências positivas" para seus atores, nomeadamente, a prole contra predadores. (CASTRO,2010, p.20)

O "*mobbing*" no trabalho é uma síndrome psicossocial, com um complexo de sintomas físicos e psíquicos específicos e não redutíveis a uma configuração típica e facilmente diagnosticável. Psicossocial porque afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização, produzindo disfunções em nível individual e coletivo afetando a todos os níveis hierárquicos da organização e também com importantes repercussões externas.

1.2- CONCEITO

O assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado como uma conduta de caráter abusivo, que fere a dignidade psíquica do trabalhador, que é exposto a situações humilhantes e constrangedoras e forma repetitiva e prolongada durante as diligências de suas funções, essa conduta traz ao empregado problemas físicos e psicológicos que podem atrapalhar na execução de suas obrigações, pois o ambiente de trabalho se torna insuportável.

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. (VIEIRA, 2006, p.88).

Já o assédio sexual, é o constrangimento de caráter sexual no ambiente de trabalho, que é quando o constrangedor, valendo-se de sua posição hierárquica ou influência, procura obter satisfação de seus desejos. E no assédio de caráter sexual, existem duas formas de coação que são por intimidação e chantagem;

A intimidação é um comportamento que resulta em um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou humilhante direcionado a uma pessoa ou grupo de pessoas específicas. Exemplo: Assistir pornografia no local de trabalho.

O assédio sexual por chantagem ocorre quando o assediador interfere ou não na situação de trabalho da vítima, dependendo da aceitação ou não da agressão sexual.

As intenções do assediador podem ser expressas de diferentes maneiras. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas sobre a sexualidade ou opções sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, piadas tipicamente machistas ou comentários vergonhosos sobre a figura do sexo oosto devem ser evitadas.

1.3 CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS TRABALHISTAS

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a empresa tem o dever de assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus empregados, adotando medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual.

Com a edição da Lei 13.467/2017, acrescentou-se no texto da CLT, o art. 223-C, com o seguinte enunciado:

§ 1º Entende-se como dano extrapatrimonial o assédio moral praticado pelos empregadores, em prejuízo dos bens juridicamente tutelados do empregado, previstos no caput desse artigo.

§ 2º Configura assédio moral no trabalho qualquer conduta abusiva, realizada mediante gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, repetitivos

ou sistemáticos, contra a dignidade ou integridade física e psíquica do empregado, que ameace a continuidade do emprego ou promova a degradação das condições de trabalho.

§ 3º O assédio moral pode ocorrer nas seguintes hipóteses:

I - previstas nas alíneas a, b, c, e e f do art. 483 desta

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

II - discriminação em razão do sexo, cor, orientação sexual, deficiência, defeitos físicos ou origem, ainda que as ofensas tenham partido de colegas de trabalho, cabendo ao empregador a responsabilidade pela vigilância do meio ambiente de trabalho sadio;

III - cobrança exagerada de metas relacionadas á produtividade;

IV - utilização de apelidos pejorativos ou ridicularização do empregado, gerando baixa autoestima ou menosprezo dos colegas:

V - despedida de empregado portador de vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estima ou preconceito;

VI - controle abusivo através dos meios tecnológicos, como da geolocalização dos empregados dentro e fora da empresa ou exigência de permanente contato, com o empregador, através de celulares ou computadores ligados;

VII - controle e câmera de vigilância nas áreas de lazer ou em banheiros;

VIII - revista desnecessária, humilhante ou abusiva, na entrada ou saída do trabalho.

§ 4º Sem prejuízo das sanções penais previstas no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de

dezembro de 1940 - Código Penal, o assédio sexual configura dano extrapatrimonial, suscetível de indenização, nos termos do art. 223-G desta Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

§ 5º Quando o assédio sexual for praticado por outro empregado ou empregada ou ainda cliente ou fornecedor da empresa, o empregador deverá promover o afastamento da pessoa assediada dos riscos e zelar para que tais fatos não se repitam sob pena de responsabilização pelas indenizações devidas.

Em setembro de 2022 passou a vigorar a Lei 14.457/2022 que implementou o **Programa Mais Mulheres**.

O referido texto legal contempla diversas questões para garantir melhores condições às mulheres e integra a prevenção e o combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Outro ponto importante da nova lei é a obrigatoriedade de treinamentos e capacitação contra o assédio moral para empresas que tenham CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio). O Art. 23 prevê as seguintes práticas:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. (BRASIL, *online*).

Uma das principais ferramentas é esclarecer aos empregados o que é assédio no trabalho, como reconhecer tal comportamento e como proceder para implementar códigos de ética e códigos de conduta organizacionais que estabeleçam normas e diretrizes para o comportamento dos empregados..

Nesses casos, o departamento de recursos humanos precisa assumir o papel de educador e mediador, desde as novas contratações até os gestores de contratação, além de atuar como facilitador.

As políticas que respeitam a igualdade racial e de gênero, preconceito de idade e outras questões de diversidade devem ser continuamente aprendidas.

Devem ser colocadas em prática em todos os níveis hierárquicos, especialmente hoje, quando as normas sociais comprovadamente fazem parte do crescimento dos negócios e da imagem corporativa.

Além disso, as empresas podem fornecer suporte jurídico aos funcionários que sofrem assédio por meio de programas de assistência e benefícios que fornecem educação legal sobre direitos e leis no local de trabalho.

2. ELEMENTOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO

Várias são as formas de se praticar assédio moral como, por exemplo, depreciação do empregado, isolamento no ambiente de trabalho; estabelecer

metas que não podem ser alcançadas, resultando em baixo valor pessoal; determinação para concluir tarefas extracurriculares, como limpar banheiros; "passividade forçada"; exposição a situações embaraçosas, etc.

E para que se configure o assédio no ambiente de trabalho é necessário ter os requisitos que são a intencionalidade, a invasão de privacidade, recorrência, a premeditação, a existência de danos psíquicos a vítima e a duração no tempo.

Seria uma espécie de assédio moral organizacional, definido por Adriane Reis; como o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas administrativas, por meio de ofensa a direitos fundamentais, acarretando, muitas vezes, danos morais, físicos e psíquicos. (BARZOTTO, 2018, *Online*)

O assédio no ambiente de trabalho possui condutas negativas que são elas; palavras impróprias, atos, gestos que resulta em dano a personalidade ou a integridade física e psíquica do empregado. Pode ser refletido por comentários e piadas sexuais, um convite indecoroso, um toque sem consentimento, brincadeiras sexistas ou comentários constrangedores.

Alice Monteiro de Barros aponta para a coincidência entre os diversos conceitos de assédio sexual, dos seguintes aspectos: comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho, sendo que a conduta do assediador compreende um comportamento físico ou verbal de natureza sexual, capaz de afetar a dignidade da pessoa assediada no local do trabalho. Atualmente, com a polêmica do #metoo# lançada nas redes sociais, no sentido de que as vítimas de assédio sexual denunciem, está havendo um crescente interesse por esse tipo nas relações de trabalho. (BARZOTTO, 2018, *Online*)

A prática do assédio moral e do assédio sexual é considerado uma prática negativo para o direito do trabalho, e pode trazer problemas físicos e psicológicos ao trabalhador, submetendo o empregador a uma reparação por danos morais ao empregado.

A vítima do assédio sexual e do assédio discriminatório tem direito a compensação pelo dano moral exatamente porque tais práticas apresentam o efeito de violação ao direito à integridade moral: ambos os casos supõem o ataque à integridade moral. Em outras palavras, no assédio sexual e no assédio discriminatório coexiste ofensa à integridade moral, há dano moral. (CASTRO, 2010, p.23)

Cabe ressaltar que o empregado sempre é vítima do abuso por parte de seu superior hierárquico, e acaba não denunciando a conduta negativa por medo de julgamentos de seus companheiros de trabalho ou até mesmo por medo de perder o seu emprego, pois, o abusador acaba usando o seu cargo ou condição financeira para chantagear o trabalhador para que o mesmo não o denuncie a prática delituosa.

No entanto, os contornos dessa prática transcendem a sua caracterização básica e, muitas vezes, são ancorados pelos próprios colegas de trabalho da vítima. Este fenômeno ocorre porque algumas pessoas vislumbram, numa aderência ao assediador, a possibilidade de angariar pontos positivos no trabalho ou a oportunidade de ser 'solidário' ao chefe, estabelecendo o chamado 'assédio moral horizontal por aderência'. [...] Uma outra faceta do assédio moral pode ser caracterizada com a simples atuação horizontal (assédio moral horizontal propriamente dito), que consiste na prática do assédio moral diretamente por parte dos colegas de trabalho, sem que haja um impulsionador concreto por parte da chefia. Nesse caso, a empresa passará a figurar como corresponsável pelos danos causados pelo assédio moral, uma vez que, geralmente, não interfere na dinâmica de tiranização, entendendo ser algo de cunho pessoal a ser tratado entre os envolvidos. Outras vezes a omissão da empresa é proposital, havendo um fenômeno de aderência inversa, onde os colegas de trabalho impulsionam o assédio moral e a empresa adere

conscientemente por omissão, em razão do assediado não contar com a simpatia de sua chefia. Uma terceira espécie de assédio moral, não muito discutida, é o 'assédio moral ascendente', onde o subordinado detém conhecimentos, relevantes, relacionados ao processo de trabalho e os utiliza como instrumento para protagonizar um sistema de terror psicológico, destinado a descompensar e desestabilizar a chefia que não possui determinados conhecimentos (APARECIDA, 2013, p 26).

O assédio no ambiente de trabalho é assunto sério e delicado que precisa ser tratado como tal. Portanto, o primeiro passo é saber identificar os problemas e categoriza-los para que sejam tomadas as devidas providências.

2.1 - ASSÉDIO INSTITUCIONAL

Já o assédio institucional, é o processo repetido de comportamento abusivo apoiado por estratégias organizacionais ou práticas de gestão voltadas para o alcance de metas ou cumprimento de políticas organizacionais a qualquer custo. O objetivo é influenciar os trabalhadores por meio de estratégias organizacional para aumentar a produtividade e melhorar o controle.

No âmbito do trabalho, em particular a luta pelo emprego e pelo conhecimento pode favorecer todos os tipos de comportamentos reprováveis, que em escala ampliada podem atingir o comportamento organizacional como um todo em seu convívio com os demais atores: governo sociedade, consumidores, concorrentes, acionistas e trabalhadores. Será guerra de todos contra todos. (PASTORE, 1997, p. 102)

A gestão por estresse é uma das formas de assédio moral institucional, em que são extrapoladas as condições normais de trabalho devido à pressão para o atingimento de metas irreais, ou até mesmo um desempenho exagerado, o que acaba comprometendo a saúde física e emocional dos envolvidos, gerando esgotamento físico, mental, sentimento de incapacidade, depressão, ansiedade, insônia, dentre outras descompensações.

No âmbito do trabalho, em particular a luta pelo emprego e pelo conhecimento pode favorecer todos os tipos de comportamentos reprováveis, que em escala ampliada podem atingir o comportamento organizacional como um todo em seu convívio com os demais atores: governo sociedade, consumidores, concorrentes, acionistas e trabalhadores. Será guerra de todos contra todos. (PASTORE, 1997, p. 102).

Esse tipo de assédio é caracterizado por uma série de discursos, atitudes públicas, ordens normativas e práticas administrativas, transmitidas ou emitidas (direta ou indiretamente) por administradores e gerentes gerais em cargos superiores, e envolvem ameaças repetidas, contenção, restrição, desqualificação e legitimação de algumas instituições públicas e seus mandatos institucionais e funções básicas.

O contexto da sociedade moderna e as possibilidades criadas em parte por esses novos processos organizacionais tornam intolerável a impotência daqueles que se sentem impotentes para fazer algo a respeito. Ou, as organizações e indivíduos envolvidos na violência são apenas peões de um destino cruel imposto pela modernidade e, portanto, seu envolvimento deve ser minimizado ou devem ser absolvidos.

Quando se considera o assédio moral uma questão organizacional, entende-se que algumas empresas negligenciam os acordos desencadeadores desse fenômeno, ou seja, considera-se que o assédio moral ocorra não por que os dirigentes queiram, mas porque eles se omitem. (SILVA, 2005, p. 35).

Do ponto de vista jurídico, é impossível não reconhecer a existência do assédio institucional como uma espécie distinta do assédio interpessoal, como face despersonalizada do assédio.

2.1.2 - DEPENDÊNCIA OU SUBORDINAÇÃO

A subordinação jurídica ou dependência hierárquica é mais reconhecida na doutrina, na legislação e na jurisprudência no que se refere ao

controle do empregador e à subordinação do empregado. Embora o empregado esteja protegido por lei, ele deve juridicamente obediência e lealdade ao empregador, pois está constantemente sujeito às ordens de sua força de vontade, o empregador.

A subordinação corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (APARECIDA, 2013, p 16).

A subordinação ocorre quando o empregador atua como supervisor do empregado, ou seja, ele decide quais tarefas o profissional deve realizar, quais horários deve cumprir, delegar responsabilidade. A dependência nasce da subordinação que é criada pelo próprio direito, o direito do empregador de ordenar, do qual o empregado tem o dever correspondente de obedecer a essas ordens.

A maioria dos pesquisadores acredita que o assédio pode acontecer em direções diferentes, ou seja, de superiores para inferiores, de inferiores para superiores e entre iguais, como por exemplo; o assédio moral vertical descendente;

O assédio moral vertical descendente é praticado pelo empregador contra o empregado, o abusador usa de seu cargo para cometer o ato ilícito com o objetivo de constranger a vítima ou obter favores sexuais.

O assédio moral "vertical descendente" diz respeito a relação de assimetria de poder entre o assediador e a vítima. Ou seja, esta se encontra em uma relação de subordinação, de tal modo que o causador do mobbing vale-se de sua superioridade hierárquica para praticar condutas ilícitas de assédio sobre a vítima, que dificilmente consegue se desvencilhar da situação. Isso porque a própria relação de dependência ou o temor da perda do emprego a impedem de dar resposta (FELKER, 2010, p. 54).

Já o assédio moral organizacional é o incentivo de competição que o empregador impõe sobre os empregados.

Nesse contexto, o funcionário sofre violência psicológica da empresa através do ambiente organizacional. Estímulo de competição agressiva entre funcionários, incitando medo e ameaças aos colaboradores, serve como exemplo (FANT, 2022, *online*).

O assédio moral vertical ascendente é a forma invertida de assédio, é cometido por empregados contra o empregador, usando de chantagem para obter favorecimento pessoal ou sexual contra a vítima no ambiente de trabalho.

O assédio moral "vertical ascendente" é um caso menos frequente em relação ao assédio moral "vertical descendente", ou "horizontal". Origina-se de uma posição inferior na organização empresarial e a pressão tendenciosa é corolário fundamentalmente da união de vários trabalhadores subordinados hierarquicamente à vítima (CASTRO, 2010, p. 56).

Já o assédio moral horizontal é praticado por colegas no mesmo nível hierárquico, não havendo entre eles nível de subordinação.

A inveja e a competição por reconhecimento são alguns fatores que estão diretamente relacionados ao assédio moral horizontal. Esse é o tipo de violência cometida no ambiente de trabalho e que parte de um ou mais colegas contra outro(a) profissional e/ou grupo que faça parte do mesmo nível hierárquico na organização (SINDJUD-PE, *online*).

O assédio tem consequências intensas para a saúde mental da vítima, fazendo com que a pessoa assediada se sinta inibida ou com medo de fazer a denúncia.

2.2 - DANO MORAL E EXTRAPATRIMONIAL

No campo do direito, podemos entender o dano moral como um dano de direito inerente à personalidade que uma pessoa carrega, que pode ser lesão física ou jurídica causada por ação ou omissão de outra pessoa, e é toda e qualquer violação da dignidade humana que cause sofrimento, raiva, tristeza e dor.

Em geral, faz-se uma distinção do dano moral, pois no dano, sem fazer muitas exigências, um simples ato pode ser caracterizado como dano moral.

Ainda no plano probatório, entende-se que no dano moral os fatos devem chamar atenção de terceiros, o que não é necessário no assédio moral.

Do ponto de vista jurídico, o propósito de fazer essas distinções é muito importante, pois se acredita que o assédio moral causa comprovadamente dor e sofrimento à vítima, ao passo que tal prova não é necessária para o dano moral.

A ilegalidade afeta os direitos da personalidade e fere a integridade física, psíquica ou moral do indivíduo, ferindo os direitos da personalidade conforme o art, 5º, V e X da CF/88.

Art. 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, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

E existe a responsabilidade Civil, prevista no Artigo 186.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Destaca-se, outrossim, o dano extrapatrimonial que foi incluído na CLT recentemente por meio da lei 13.467 de 2017, através da reforma trabalhista.

De acordo com a regulamentação, o prejuízo extrapatrimonial é causado por ação ou omissão que ofenda a dignidade humana do empregado. Isso também se aplica à agressão contra a privacidade ou vida privada de um profissional. Já o bullying visando a imagem, autoestima, sexualidade, saúde e tempo livre também pode causar danos extrapatrimonial.

Art. 223 – A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

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

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

Art. 223 – D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

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

Se o empregado sente que sua honra e sua imagem foram abalada, ele tem o direito de pedir indenização por danos morais, seu caso será avaliado por

um juiz, aplicando o disposto no art. 223-F, da CLT.

O empregado lesado poderá cumular o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho com o pedido de indenização por dano moral.

E para ingressar com ação trabalhista, o empregado deverá provar o dano moral, logo, deverá apresentar os meios de prova que justificam o assédio moral.

É importante que a vítima tente reunir o máximo de evidências possível para provar o assédio no ambiente laboral.

Para análise da inversão do ônus da prova na comprovação do assédio moral, tratar-se-á das provas em sentido amplo, após, especificar-se-á a questão do ônus da prova no âmbito trabalhista e finaliza-se com o estudo da possibilidade da inversão do ônus da prova em situações de assédio moral, concluindo-se por sua viabilidade e sua contribuição na prevenção deste mal, defendendo e preservando o meio ambiente do trabalho (PIRES, Sandri, SILVA, Messias, p 219).

Nesse caso, qualquer pessoa que presenciou o assédio pode se manifestar como testemunha.

2.2.2 - ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS

O assédio moral e sexual viola o princípio da dignidade da pessoa humana, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras.

Enquanto alguns permanecem em silêncio por medo de, perderem seus empregos e até sofrerem de doenças mentais como resultado do trauma, muitos já foram condenados para exigir e recorrem ao Poder Judiciário, pleiteando a indenização por doenças que contraíram em decorrência desses abusos.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um dos órgãos que atuam nos casos de assédio moral e sexual no ambiente laboral, o trabalhador pode também buscar amparo no sindicato de sua categoria propondo uma

Reclamação Trabalhista.

O papel do MPT é observar o cumprimento das leis trabalhistas, com atuação judicial e extrajudicial.

Judicialmente, pode ajuizar ações como parte para resguardar direitos coletivos, como ações civis públicas e ações civis coletivas.

Extrajudicialmente, o MPT pode mediar conflitos entre empregados e empregadores e chegar a acordos, como cláusulas de ajustamento de conduta, e emitir notificações.

Ressalte-se que, além de direitos individuais homogêneos com valores sociais relevantes, a missão do MPT é defender os direitos descentralizados e coletivos dos trabalhadores no campo das relações de trabalho. Portanto, a agência não age para defender direitos puramente individuais.

Já a justiça do trabalho é mediadora e julgadora de ações judiciais e demais disputas entre trabalhadores e empregadores decorrentes da relação de trabalho, bem como pleitos de cumprimento de sentenças próprias, inclusive coletivas.

3 – DESTAQUES PARA DECISÕES DOS TRT'S E TST SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A jurisprudência é conjunto das decisões, aplicações e interpretações das leis que auxilia na aplicação do caso concreto. Ela pode ser interpretada de diversas maneiras, como, por exemplo, uma decisão judicial independente que não pode ser apelada, pode ser uma coleção de decisões judiciais repetidas ou precedentes de jurisprudência, que são diretrizes derivadas de decisões sobre um determinado assunto específico da mesma matéria.

O intuito é colocar alguns casos que foram julgados a respeito do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

De acordo com a jurisprudência que será mencionada a seguir, ela trata sobre o assédio moral vertical ascendente e horizontal;

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

Existem diversas análises do Judiciário em casos concreto igualmente cautelosa, ressaltando a diferença entre meros dissabores e o terror psicológico no ambiente laboral, conforme a jurisprudência abaixo:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS.

Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: A natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico- emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral. (TRT 3a R.: RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág. 175).

DANOS MORAIS. NÃO CONFIGURAÇÃO.

AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. As alegações de abuso do poder diretivo, ou da configuração de assédio moral, trazidas pela autora, em sua peça de ingresso, não podem ser confundidas com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação. Não podem ser confundidas, tampouco, com fatores que recaem indiscriminadamente sobre um grupo de pessoas, sem caracterizar intenção de humilhar, desmoralizar, perseguir um alguém em particular. Na hipótese dos autos, a reclamante não logrou se desvencilhar, a contento, do encargo probatório que

sobre si recaía, a respeito dos fatos constitutivos do seu direito (art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC). Não há prova robusta que permita afirmar ter ocorrido atitude ilícita por parte da reclamada, nem atos de perseguição, humilhação, discriminação ou constrangimento sobre a obreira. (TRT 3a R.; RO 1044-22.2012.5.03.0003; Rel. Des. Jorge Berg de Mendonça; DJEMG 18/02/2013; Pág. 215).

A jurisprudência do TST a seguir, aborda acerca da responsabilização do abusador que resultou em dano moral;

MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL. PUNIÇÃO INDEVIDA (ADVERTÊNCIA). EXPOSIÇÃO PERANTE OS DEMAIS TRABALHADORES. PERSEGUIÇÃO SOFRIDA PELA RECLAMANTE FORA DO LOCAL DE TRABALHO. ALTERAÇÃO DAS ESCALAS PELO SUPERVISOR, PARA IMPEDIR QUE A RECLAMANTE E SUA COMPANHEIRA TIVESSEM FOLGAS NO MESMO DIA. QUANTUM INDENIZATÓRIO DE R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS). REPARAÇÃO INCOMPATÍVEL E DESPROPORCIONAL AOS DANOS SOFRIDOS PELA AUTORA. INDENIZAÇÃO ARBITRADA EM R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS).

A discussão dos autos refere-se à proporcionalidade do *quantum* indenizatório arbitrado a título de dano moral, em decorrência de discriminação à orientação sexual da reclamante. Consta do acórdão regional que "a autora assevera que foi tratada com rigor excessivo e que foi alvo de perseguição pelo supervisor da ré, em razão de sua orientação sexual", tendo recebido "uma advertência - 'forjada' - em razão de 'contato corporal íntimo que ofendeu a moral do ambiente de trabalho' e que "o supervisor se recusou a informar qual teria sido 'o contato". Como "a preposta da ré não soube dizer exatamente qual fato teria originado a penalidade", o Regional

ratificou "o entendimento da sentença no sentido de haver confissão quanto ao ponto, já que é obrigado ao conhecimento dos fatos objeto do litígio, de forma a presumir-se verdadeira a alegação inicial". O Tribunal *a quo*, com base nas informações prestadas pelas testemunhas ouvidas, registrou que restou "patente a existência de ampla repercussão da penalidade imposta". Nota-se que, apesar de a advertência à reclamante "ter ocorrido no turno da madrugada", trabalhadores de outro turno também tiveram ciência daquela. Acrescenta-se que a testemunha ouvida informou que o supervisor da ré "alterou o layout da equipe, de modo a deixar a autora sentando em separado, longe de Scarlett, com quem mantinha relacionamento homoafetivo na época, proibiu a autora de tirar as pausas no mesmo momento que Scarlett e estabeleceu escalas de forma que a autora não usufrísse de folgas no mesmo dia que Scarlett, bem como proibiu os demais integrantes da equipe que trocassem o dia de folga, o que era comum quando outros supervisores ordenavam a equipe". Assim, o Regional concluiu que foi "robustamente comprovada as atitudes reprováveis da ré e não condizentes com a dignidade do trabalhadora que sofreu discriminação em razão de sua orientação sexual, por parte do supervisor da ré, e que a reclamante "foi punida indevidamente pelo fato por seu superior, além da autora ter sido obrigada a trabalhar em situações que não implicassem a proximidade com sua companheira e da comprovada ampla repercussão no ambiente de trabalho, o que agrava o dano sofrido". Não obstante o Colegiado *a quo* reconhecer que "a agressão moral de índole preconceituosa investe contra a dignidade da vítima", deu provimento parcial ao recurso ordinário interposto pela reclamada para reduzir o valor da indenização de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), arbitrado pelo Juízo de primeiro grau, para R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Impõe destacar que o supervisor da ré, além de punir indevidamente a reclamante (advertência), expondo-a perante os demais trabalhadores no local de trabalho, interferiu na sua vida privada,

alterando escalas de trabalho, para impedir que ela usufruísse de folgas no mesmo dia da sua companheira, que também trabalhava para a reclamada. O supervisor chegou a proibir que "os demais integrantes da equipe que trocassem o dia de folga, o que era comum quando outros supervisores ordenavam a equipe". Desse modo, ao contrário do entendimento adotado pelo TRT de origem, o valor arbitrado na sentença não é exorbitante, mas condizente com os danos sofridos pela reclamante, perseguida pelo supervisor da reclamada, em razão da sua orientação sexual, até mesmo fora do ambiente laboral (alteração das escalas), conforme a prova produzida nos autos. Portanto, como a reparação deve ser equivalente e compatível aos sofrimentos imputados à vítima, o valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) melhor se adequa a essa finalidade, nos termos estabelecidos no artigo 944 do Código Civil. Ressalta-se, por fim, que a jurisprudência sedimentada nesta Corte superior admite a majoração ou a diminuição do valor da indenização por danos morais, materiais e estéticos nesta instância de natureza extraordinária nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos, considerando a gravidade da conduta do supervisor da ré, como exposto. Recurso de revista **conhecido e provido** .

Na jurisprudência abaixo, será abordado acerca do assédio moral de modalidade institucional;

“ASSÉDIO MORAL

INSTITUCIONAL. CONFIGURADO. Deve ser reconhecido o assédio moral quando a prova produzida nos autos confirma que a reclamada, ao impor ao reclamante a utilização de *bottons* coloridos indicadores do alcance de meta de vendas, bem assim a participação em competição de Paint Ball, submeteu o empregado a vexame, humilhação e constrangimento, ultrapassou os limites do poder diretivo que lhe é assegurado”. (TST, 2ª Turma, Apelação Cível 0139600-61.2008.5.05.0464, rel. Des. Dalila Andrade, j. 18.05.2010).

“ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL OU GESTÃO POR ESTRESSE. CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Se a reclamada adotava, como técnica de gestão, ameaças de demissão, humilhações e ridicularizações públicas, visando o atingimento de metas por parte de seus empregados, restam presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade civil da empregadora (conduta ilícita, dano e nexa causal), sendo devida a indenização por dano moral, na forma dos art. 5º, X, da CF e 927, do CC.” (01508-2007-002-16-00-5-RO).

REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane. Bullying na Lei Federal 13.185/2015: A Nova Tipologia do Assédio Moral Laboral - Revista de Direito do Trabalho - 11/2018. Disponível em: <<https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/11882> como onand 59349/revista-de-direito-do-trabalho-11-2018>. Acesso em: 8 de Março de 2023.

BEZERRA, Ruana melo. ASSÉDIO MORAL NO MUNDO, RELAÇÕES DE TRABALHO, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília. DF, Senado, 1988.

Câmara Municipal de São Paulo, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, 2023. Disponível em: <<https://www.saopaulo.sp.leg.br/mulheres/assedio-moral-e-sexual-o-que-diz-a-lei-e-como-se-proteger-no-ambiente-de-trabalho/>

CARNEIRO DE CASTRO, Cláudio Roberto. Assédio moral nas relações de emprego. Ed. LTR, 2012.

FELKER, Reginald. Dano Moral, Assédio Moral, Assédio Sexual nas relações de trabalho. 3º Ed. LTR, 2010.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. ASSEIDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Campinas, Russell Editores, 2004.

RIBEIRO, Tayguara. Folha Uol. O FIM DA ESCRAVIDÃO NO BRASIL, 2021. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2021/05/entenda-o-fim-da-escravidao-no-brasil-e-as-consequencias-do-13-de-maio-de-1888.shtml>

HISTORIA DO ASSÉDIO. Disponível em: <<https://sites.google.com/site/bastadeassediomoral/historia-do-assedio-moral>

JUSBRASIL. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Disponível em:
<<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>

JURISPRUDÊNCIA. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/jurisprudencia-x-precendente#:~:text=Jurisprud%C3%Aancia%20%C3%A9%20um%20termo%20jur%C3%ADdico,ou%20as%20s%C3%BAmulas%20de%20jurisprud%C3%Aancia%2C>

MIGALHAS. RESPONSABILIDADE CIVIL. Disponível em:
<<https://www.migalhas.com.br/depeso/341887/o-que-e-responsabilidade-civil>

MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO EMPREGADO. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-fazer-caso-sofra-assedio-moral-ousexual-no-trabalho-d004>

PODER DE DIREÇÃO. Disponível em : <https://unignet.com.br/wp-content/uploads/CA_37-Poder-de-direcao-subordinacao-e-assedio-moral-vertical-nas-relacoes-de-emprego-Kamila-Aparecida-Iwanami.pdf

PIRES, Marcela Sandri. SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 2, p. 216-249, ago. 2017. DOI: 10.5433/1980 511X.2017v12n2p216

SINDJUDPE. AS ESCALAS DO ASSÉDIO MORAL. Disponível em: <<https://sindjudpe.org.br/assedio-moral-horizontal-e-indicador-de-praticas-abusivas-entre-colegas-de-trabalho/>

QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO. Disponível em:
< <https://direitoreal.com.br/artigos/quais-sao-as-formas-de-assedio-moral>

Veja mais sobre "Socialismo" em:
<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/socialismo.htm>

TAVERA. MARIA NIVIA. HISTORIA DO TRABALHO I, p. 24 e 25.