



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**A DIFICULDADE PROBATÓRIA E A AUSÊNCIA DE PREVISÃO
LEGISLATIVA EFETIVA NO COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO
MORAL LABORAL**

MAISA GONÇALVES OLIVEIRA
PAULO HENRIQUE DA SILVA NUNES

Goianésia/GO

2023

MAISA GONÇALVES OLIVEIRA
PAULO HENRIQUE DA SILVA NUNES

**A DIFICULDADE PROBATÓRIA E A AUSÊNCIA DE PREVISÃO
LEGISLATIVA EFETIVA NO COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO
MORAL LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Evangélica de Goianésia (FACEG), em nível de bacharel, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dra. Máisa França Teixeira

Goianésia/GO
2023

FOLHA DE APROVAÇÃO

A DIFICULDADE PROBATÓRIA E A AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGISLATIVA EFETIVA NO COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL LABORAL

Este Artigo Científico foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO - FACEG

Aprovada em ____ de ____ de 2023.

Nota Final_____

Banca Examinadora

Prof.^a Maisa França Teixeira

Orientadora

Prof. Jean Carlos Moura Mota

Professor convidado 1

Prof. Luciano Barbosa da Silva

Professor convidado 2

A DIFICULDADE PROBATÓRIA E A AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGISLATIVA EFETIVA NO COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL LABORAL

THE DIFFICULTY OF PROBATION AND THE LACK OF EFFECTIVE LEGISLATIVE PROVISION IN COMBATING THE PRACTICE OF MORTAL HARASSMENT AT WORK

MAISA GONÇALVES OLIVEIRA¹
PAULO HENRIQUE NUNES DA SILVA²
MAÍSA FRANÇA TEIXEIRA³

¹Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: oliveiramaisa2011@gmail.com

²Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: paulohsnunes@hotmail.com

³Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: maisafranca@gmail.com

RESUMO: A temática relacionada ao assédio moral nas relações de trabalho é complexa, haja vista que essa prática não afeta somente a honra dos trabalhadores, mas também a saúde, a família, a produtividade, a própria empresa em que eles laboram e, em alguns casos, até o seu patrimônio. Diante disso, o presente artigo científico intitulado “*A Dificuldade Probatória e a Ausência de Previsão Legislativa Efetiva no Combate à Prática de Assédio Moral Laboral*” possui como objetivo geral compreender os fatores que contribuem para ocorrência repetitiva do assédio moral laboral e as suas consequências para o trabalhador, bem como entender as dificuldades existentes em provar a ocorrência do assédio moral. Nesse sentido, o problema que norteia a pesquisa corrente é: Quais fatores contribuem para a dificuldade probatória do assédio moral no ambiente laboral, e por que as leis vigentes em nosso país não conseguem suprir essas ocorrências, que a cada dia vem se tornando mais rotineiras? A metodologia da pesquisa encontra-se embasada no viés bibliográfico, e as hipóteses levantadas foram que o silêncio e o receio na perda do emprego fazem com que a vítima se cale diante desses casos, resultando, assim, na dificuldade probatória. No mesmo íterim, foi possível entender que a falta de legislação específica contribui diretamente para que essas práticas continuem ocorrendo, tendo em vista que as decisões existentes tem como fundamento a adaptação de casos concretos a dispositivos já existentes.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Trabalho. Dificuldade probatória. Carência legislativa.

ABSTRACT: The issue related to moral harassment in work relationships is extremely complex, given that this practice not only affects the honor of workers, but also their health, family, productivity, the company in which they work and, in some cases, cases, even your assets. In view of this, the present scientific article entitled “*The Difficulty of Probation and the Absence of Effective Legislative Forecast in Combating the Practice of Moral Harassment at Work*” has as its general objective to understand what are the factors that contribute to the repetitive occurrence of workplace moral harassment and its consequences for the worker, as well as understanding the difficulties in proving the occurrence of moral harassment. In this sense, the problem that guides current research is: What factors contribute to the difficulty of proving moral harassment in the workplace, and why the laws in force in our country are unable to address these occurrences, which are becoming more routine every day ?. The research method used was bibliographic, and the hypotheses raised were that silence and fear of losing their job causes the victim to remain silent in these cases, thus resulting in evidentiary difficulties. At the same time, it was possible to understand that the lack of specific legislation directly contributes to these practices continuing to occur, considering that existing decisions are based on adapting specific cases to existing devices.

KEYWORDS: Moral harassment. Work. Probationary difficulty. Legislative deficiency.

INTRODUÇÃO

Acompanhando uma linha contínua ao analisar o percurso da história, nota-se que, em todas as épocas, seja antiga, medieval ou moderna, o trabalho esteve presente no dia-a-dia do homem. Nessa perspectiva, compreende-se que o meio laboral passou por diversas mudanças ao longo do tempo, buscando sempre satisfazer as demandas essenciais do ser humano (Laranjeira, 2006).

Frente a essas transformações, especificadamente após a revolução industrial, instituiu-se uma competitividade no âmbito laboral, tendo em vista que o objetivo das indústrias passaram a ser produzir e entregar em grande escala, muitas das vezes, sem respeitar os limites éticos e morais. Por conseguinte, o ambiente laboral tornou-se abusivo, de forma que por diversas vezes o empregado sofre abusos psicológicos e físicos, optando pelo silêncio e vivendo à mercê da situação apresentada.

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que atinge muitos trabalhadores e que tem graves consequências para a saúde física e mental das vítimas. Essa prática abusiva, que consiste em expor o empregado a situações indelicadas, sendo fruto de uma cultura organizacional que valoriza o lucro e que desrespeita os direitos e a dignidade dos trabalhadores. Diante disso, surge a questão: Como comprovar o assédio moral no ambiente de trabalho, e quais são as limitações das leis brasileiras para combater essa dificuldade, que se torna cada vez mais frequente?

Por conseguinte, este trabalho visa analisar os fatores que levam à prática recorrente do assédio moral no ambiente de trabalho e os seus efeitos sobre o trabalhador, além de discutir as barreiras existentes para comprovar a ocorrência do assédio moral. Trata-se de um estudo de caráter exploratório e descritivo, que busca compreender esse fenômeno complexo e prejudicial para a saúde e a dignidade dos trabalhadores.

Os objetivos específicos são: a) conceituar assédio moral e entender como ele ocorre no ambiente laboral; b) pesquisar e concluir quais são as formas de assédio moral existentes; c) analisar os obstáculos probatórios do assédio moral; e d) entender como as leis vigentes tratam a temática, bem como apurar se existem lacunas legislativas que deixem o trabalhador à mercê do devido amparo jurídico.

Para enfrentar os problemas que surgiram ao longo da pesquisa, utilizou-se o

método de revisão bibliográfica, baseando-se em fontes adequadas, como sites especializados, artigos científicos, livros e legislações relacionadas ao tema, com o objetivo de sugerir uma aplicação prática dos resultados encontrados, buscando uma solução possível para o problema estudado. Entre os autores que contribuíram para o trabalho, destacam-se alguns, tais como: Hirigoyen (2000), Pereira (2010), Fiorelli (2007), Ghilari; Heckkool (2012), Checcia (2016), Constituição Federal (1988) e outros.

O trabalho foi estruturado da seguinte maneira: o primeiro tópico abordou os aspectos introdutórios, com uma revisão histórica e conceitos básicos; o segundo, apresentou as dificuldades probatórias em relação às provas, o impacto do silêncio da vítima nesse contexto, e as consequências do assédio moral para a vítima; e, finalmente, o terceiro tópico destacou os fundamentos jurídicos sobre o assédio moral, com uma análise dos princípios constitucionais, das normas sobre o tema e das ações de prevenção existentes atualmente.

1. ASPECTOS INTRODUTÓRIOS: HISTÓRICO E CONCEITOS

Preliminarmente, é importante destacar que o assédio moral não é um tema recente, tendo em vista que ele já existia desde os primórdios da história humana, dado que o homem sempre teve que lutar pela sua subsistência por meio do trabalho. Dito isso, ao se observar o decorrer da história é perceptível notar o surgimento de uma segregação entre os indivíduos oriunda das relações de trabalho, como por exemplo: os senhores e os escravos, senhores feudais e os servos, mestres e aprendizes, até se chegar na configuração atual, na qual existe o trabalhador assalariado e seu empregador (Ghilari; Heckkool, 2012).

No mesmo sentido, e ainda reafirmando a ideia de que o assédio moral não é uma temática recente, Brugniski (2013, p. 30) dispõe de uma forma bem objetiva sobre como ocorriam essas atitudes e esclarece que elas apenas foram nomeadas após o período da revolução industrial:

Basta pensar nos escravos, indivíduos menosprezados ao extremo, cujo labor era ainda mais exigido do que atualmente. O chicote não atingia só o corpo, frágil e esguio, mas também a alma daquelas pessoas. Direito à dignidade? Direito à vida? Direito a viver com dignidade? Que nada! Só mesmo direito de ficar calado, sem nem gemer, como que aceitando passivamente a constante humilhação sofrida. Obviamente que o contexto da violência perpetrada e a justificativa da escravatura não são os mesmos de hoje, porém e em verdade, a agressão psicológica contra o trabalhador só ganhou nome e sobrenome na Sociedade Pós-Industrial: assédio moral.

Neste ínterim, pode-se dizer que o direito do trabalho se materializa no período em que começam a existir as grandes linhas de produção industrial, conhecido como Revolução Industrial. Neste momento da história surgem grandes maquinários para intensificar a produção industrial, e o trabalhador acaba não se identificando com o ritmo e tipo de produção, ficando, então, à mercê de condições mínimas para efetuar seu trabalho. Como consequência disso, neste período emergem diversos movimentos reivindicatórios por melhores condições de trabalho (Checchia, 2016).

Assim sendo, tendo em vista as práticas abusivas e a falta de condições seguras no ambiente de trabalho - caracterizadas pelas jornadas extenuantes, exploração do trabalho da mulher e do menor, ambiente laboral insalubre e perigoso - a autora Bruginiski (2013, p.29) reafirma a narrativa anterior de que o cenário da Revolução Industrial colaborou com - e concretizou - o surgimento do direito do trabalho e das lutas trabalhistas, definindo que:

foi justamente o cenário de exploração do operário durante a Era Industrial que fez surgir o ordenamento laboral. Ou seja, a raiz do Direito do Trabalho está na luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

Posto isso, com o passar do tempo e, com a chegada da globalização, da automação, e da exacerbada competitividade frente a produção e venda dos produtos no mercado, o empregado ficou sujeito a produzir cada vez mais - e, assim, dobrar o seu ritmo de trabalho – ser continuamente cobrado por mais metas e resultados. Dessa forma, em razão disso e da tensão que passou a existir no ambiente de trabalho, obteve-se como resultado o surgimento de doenças do trabalho e também do assédio moral (Martins, 2012). Nesse ínterim, Ghilari e Heckkool (2012), reforçam que “o reflexo de toda a garra e determinação de querer ser melhor do que o outro, perdura até os dias de hoje”.

Noutro giro, em relação ao histórico do direito do trabalho propriamente dito, a constituição mexicana de 1917 e a alemã de 1919, após a institucionalização da Organização Internacional do Trabalho da Declaração da Filadélfia, foram as primeiras a constitucionalizar os direitos sociais como direitos fundamentais, elencando o trabalho como um princípio constitutivo e afirmando expressamente que o ele não é passível de negligência e precisa ser protegido. Dessa forma, a dignidade do trabalhador, as condições de trabalho, sua saúde e sua segurança começaram a serem tratadas de maneira mais séria (Checchia, 2016).

Já no Brasil, o assédio moral em si passou a ter relevância jurídica desde 1988, quando foi inserida na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 a defesa da personalidade como um direito fundamental do homem, tornando o dano moral um uma possibilidade a ser pleiteada juridicamente (Fonseca, 2003).

No entanto, a temática do assédio moral só começou a despertar mais interesse e gerar mais preocupação entre pesquisadores nos tempos mais atuais, pois se percebeu que é uma prática que ocorre com frequência e que afeta não só a saúde psíquica e física dos trabalhadores, mas também todos os ambientes em que a vítima frequenta e, até a sua convivência familiar, vida social e econômica; gerando, assim, um impacto na sociedade por inteiro e na sua economia (Checchia, 2016).

Isso posto, a presente pesquisa tem como objetivo expor uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores atualmente: o assédio moral no ambiente laboral. Este, por sua vez, segundo Ghilari e Heckkool (2012, p. 464), trata da “exposição dos trabalhadores a episódios constrangedores e vexatórios, no qual certamente causarão transtornos psicológicos”.

Complementando o conceito exposto acima, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família, Hirigoyen (2010, p. 65), respeitada por seus conhecimentos, estudos e publicações relacionados ao tema em tela também discorre sobre o conceito de assédio moral versando que:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Em outras palavras, o assédio moral pode ser praticado por qualquer pessoa no ambiente de trabalho, seja o chefe, o colega ou o subordinado, e pode ter motivações diversas, como disputas de poder, inveja, discriminação ou a simples crueldade. Diante disso, a renomada autora Nascimento (2004, p. 8), afirma que ele é caracterizado por “ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras”.

Desta feita, o assédio moral laboral tem por objetivo causar na vítima um dano emocional, de forma a excluí-la de seu emprego, ou deteriorar o ambiente de trabalho. Por essa razão, o assédio moral não pode ser classificado pela ocorrência de uma conduta isolada, mas sim como uma ação tenha se prolongado no tempo. Ou seja, dois dos elementos indispensáveis para se verificar a existência de uma situação de assédio são a reiteração das condutas que causam constrangimento ou humilhação e o advento de consequências negativas à vítima oriundas dessas condutas (Nascimento, 2004).

Ainda nesse íterim, Martins (2008, p. 434) diferencia o ato de assediar - que se trata de “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna” - do assédio moral, que, por sua vez, se trata de uma ação ilícita, que se dá de uma forma repetitiva e possui natureza psicológica, resultando na ofensa à dignidade, à personalidade, bem como à integridade do trabalhador.

É possível perceber que na conceituação acima, o trabalhador assume o lugar de vítima, no entanto é pertinente pontuar que a violência psicológica também pode ser do trabalhador em face do empregado ou de outros trabalhadores da mesma classe, função ou cargo. Nesse sentido, Cassar (2012) ensina que as condutas abusivas praticadas no âmbito laboral, diretas ou indiretas, possuem planos diferentes, quais sejam, o plano vertical ou horizontal.

Tratando sobre os tipos de assédio, Nascimento (2009) dispõe que o assédio vertical acontece quando o empregador utiliza do seu poder de chefia e da sua superioridade hierárquica, agindo com abuso para constranger um empregado ou o colocar em uma situação vexatória. Por outro lado, o assédio horizontal, é praticado por um grupo de empregados da mesma classe, podendo ocorrer também de um ato patronal que tem por finalidade instigar a rivalidade entre os empregados (Ramos; Galia, 2012).

Já, o assédio ascendente, praticado pelo empregado contra o seu empregador, possui igualmente a pretensão de tornar insuportável o ambiente de trabalho ao ponto de seu superior tomar alguma iniciativa, seja de abandonar seu cargo ou de rescindir o próprio contrato de trabalho. Dito isso, vale pontuar que as três modalidades se enquadram como condutas abusivas, uma vez que são “praticadas direta ou indiretamente com a intenção de afetar o estado psicológico da vítima, resultando no dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica, expondo a vítima em perigo ou destruindo o ambiente de trabalho” (Buginski, 2013, p. 33).

Logo, vale destacar que, via de regra, o assédio laboral se dá de uma maneira sutil e mascarada, por meio de diversas condutas, como: desqualificar profissionalmente; espalhar boatos; assediar e chamar a atenção em público; esconder uma ferramenta de trabalho e acusar; boicotar informações acerca da tarefa; desorganizar e sujar o posto de trabalho na ausência do trabalhador; entre outras situações (Barreto, 2003).

De forma didática, Rodolfo Pamplona Filho (2013), acrescenta que, para que se configure assédio moral, devem existir quatro elementos: a) conduta abusiva; b) a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) a reiteração da conduta; e d) a finalidade de exclusão.

Assim sendo, o autor entende que o dano psíquico não se enquadra como um elemento indispensável para configuração do assédio. Em sentido contrário, Nascimento (2009) considera que, para se configurar o assédio moral é necessário a constatação de doença psíquico-emocional (dano propriamente dito) como resultado, usando, assim, da perícia médica para constatar se esta se deu em função dele.

Como já foi citado anteriormente, é possível perceber que da ocorrência do assédio moral, advém várias consequências negativas - seja nas relações sociais, familiares e profissionais - e até danos mais graves, como, por exemplo, o aparecimento de doenças psicológicas que podem ser de diversas amplitudes para a vítima (Rufino, 2006).

Diante disso, observando o panorama atual da organização da sociedade, singularizado pela agitação do cotidiano e pelo mercado de trabalho altamente competitivo, é possível perceber que as pessoas vivem pressionadas, estressadas e

deprimidas e que muitas das vezes, os motivos disso decorrem do exercício das suas funções no trabalho. Dessa maneira, Barros (2004, p. 139), relata que se deve distinguir as situações de mero aborrecimento, causadas por estresse, das situações de assédio moral:

[...] Não pode ser confundido, por exemplo, com o estresse, pois não possui característica de repetição, se dá devido às más condições de trabalho. Já o assédio é por um tempo prolongado, planejado causando abalos psicológicos.

Em complementação ao raciocínio do autor acima, Martins (2012, p.23) diz que “o fato do empregado exercer função estressante não implica que é assediado moralmente”. Nesse sentido, fica claro que o estresse e o assédio possuem características diversas, motivo pelo qual as situações em que o superior chama a atenção do trabalhador justificadamente ou em que ocorrem discussões mais acaloradas no ambiente de trabalho não devem ser consideradas como assédio. No entanto se existir a repetida pressão psicológica com o intuito de constranger o empregado, configura-se o assédio moral (Bruginski, 2013).

Ante todo o exposto, será apresentado a seguir como o silêncio oriundo das relações de subordinação inerentes à seara trabalhista pode perpetuar a ocorrência do assédio moral laboral e comprometer a busca da Justiça pela verdade real dos fatos. Isso porque, em função do medo construído no ambiente de trabalho pela ocorrência do assédio moral em si e da relação desigual entre trabalhador e empregador, aqueles, muitas vezes, possuem dificuldade em comprovar os assédios e, conseqüentemente, buscar seus direitos perante à justiça.

2. O SILÊNCIO, A DIFICULDADE PROBATÓRIA E AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Como visto anteriormente, o trabalho é primordial na vida dos indivíduos, uma vez que é através dele que as pessoas obtêm seu sustento e conseguem usufruir de alimentação, transporte, cultura, lazer, dentre outros recursos e se fazerem reconhecidas como seres sociais dentro da comunidade. Por isso, os episódios de assédio que ocorrem no âmbito laboral geram diversas conseqüências, as quais

muitas das vezes prejudicam esse indivíduo em seu trabalho e, conseqüentemente, em sua qualidade de vida no geral.

Ademais, algumas dessas conseqüências são os distúrbios físicos, nos quais, na grande maioria, se relacionam a problemas do aparelho respiratório e aparelho digestivo. Além das dores musculares, dor de cabeça, dor na coluna, dificuldade de concentração, perda de memória, depressão, insônia entre outros sintomas e condições que evidenciam uma debilidade (Pereira, 2010).

Além disso, frente ao assédio, o assediado se torna uma pessoa com problemas de autoestima, que se sente frustrado e/ou humilhado. Desse modo, todas as suas relações são afetadas de forma direta. De acordo com Barreto (2003, p. 217) consegue explicar bem alguns sintomas e como as vítimas de assédio se sentem, de acordo com ele:

Envolvida nesse cerco sem saída, começa a desenvolver a dificuldade de se relacionar com outras pessoas. E de forma variada que os sintomas psíquicos se manifestam levando em consideração a pessoa e o sexo, podem apresentar: tristeza, sensação de inutilidade, vontade de chorar por tudo, diminuição da libido, pensamentos confusos, insegurança, pensamentos de suicídio, vontade de vingar-se, medo exagerado, aumento da pressão arterial, entre outras inúmeras repercussões da humilhação na saúde.

Na mesma vertente e observando os ensinamentos de Rufino (2006) observa-se que a vítima, após os episódios de assédio, entra em uma situação na qual ela se sente impotente, desvalorizada e fracassada e, em consonância com os autores acima, essas questões interferem diretamente na vida do ofendido, bem como nas suas relações interpessoais tanto em nível profissional, quanto familiar e social.

Além de tudo, consumido por uma pressão psicológica, o trabalhador assediado moralmente por muitas vezes acredita que o fato ocorreu por sua culpa e responsabilidade. Dessa maneira, nos primeiros indícios de algum sintoma ou doença, a vítima oculta o problema com medo de perder o emprego ou por medo de ninguém acreditar que isso possa ter ocorrido (Perico; Klein; Wendling, 2019)

De mais a mais, cumpre destacar que o assédio moral é tão grave, pois agredir o corpo humano, seja fisicamente ou psicologicamente, é um modo de atentado contra a vida, pois esta se refere à integridade físico-corporal, constituindo um bem vital e sendo matéria de direito fundamental do indivíduo (Silva, 2005). O

direito à integridade física e mental é um direito amparado pela Constituição Federal, e que deve ser respeitado sob pena das respectivas cominações legais.

Estabelecidos e esclarecidos os danos causados à saúde das vítimas de assédio moral e compreendido que os abalos físicos e mentais prejudicam a capacidade laboral dele, faz-se necessário entender também que, quanto menor o nível de sua produção, mais passível o trabalhador é de ser demitido. Assim, mesmo que alguns superiores assediem seus empregados com o intuito de aumentar a produção de seus negócios, os efeitos disso são mormente contrários. Dessa maneira, reitera-se que o assédio moral reduz a produção de trabalho, ocasionando em prejuízos para a empresa (Fonseca, 2007).

Diante disso, tendo em vista que a prática do assédio moral fere diretamente a integridade do empregado, esta deve ser severamente punida. Portanto, para que isso ocorra, é necessário o advogado elenque ao processo um acervo probatório robusto, visto que a prova possui a finalidade de guiar o juiz que está analisando determinada lide, para que, a partir dela ele possa entender e extrair a verdade real dos fatos (Checcia, 2016)

Contudo, o processo para que o assediador seja responsabilizado não é tão simples em função da dificuldade de se reunir provas. Nesse sentido, Ghilardi e Heckkool (2012, p. 6) ensinam que “para o reconhecimento do assédio as provas são muito importantes, mas difíceis de serem apresentadas, por ser uma prática através de atos, sendo raras as provas materiais”. Ademais, Barros (2004, p. 151) complementa que à vítima ter esse papel de apresentar as possíveis provas:

Como são atitudes que constituem a prática a sua prova é dificultada, pois pode ser simplesmente uma palavra contra a outra. Incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental.

Assim sendo, em primeiro lugar no tocante às possibilidades probatórias nos casos de assédio moral, cabe salientar que, em alguns casos a vítima acaba possuindo consigo vários atestados e laudos médicos que demonstram a ocorrência de danos físicos e psíquicos dela. Diante disso, verifica-se que é plenamente possível que estes documentos sejam utilizados como meio de comprovação que os danos se originaram do assédio (Perico; Klein; Wendling, 2019)

Entretanto, na maioria das vezes reunir provas materiais como as supracitadas não é uma tarefa fácil. Em decorrência disso, estes tipos de ações – quando são levadas à justiça - resultam em processos morosos e de difícil elucidação. Ademais, diz-se “quando” porque a vítima, na maioria das vezes, acaba permanecendo em silêncio e, por isso, sequer denuncia o assediador (Ghilardi; Heckkool, 2012).

O silêncio é decorrente do medo, visto que este gera uma ligação psicológica que deixa a vítima inerte e sem reação para tomar as devidas providências quanto à prática do assédio, de modo a gerar um fenômeno de dominação psicológica do assediador para com o assediado (Fiorelli, 2007). Ademais, Rufino (2006, p.98), em seus estudos ensina que o medo não se limita apenas à perda do emprego, mas se perpetua por várias outras questões e fatores, tais como:

A preocupação de perder amigos por mudanças de setor, de local de trabalho ou de emprego, rompendo laços afetivos construídos ao longo do tempo; O receio de ter sua reputação manchada por insinuações, boatos e mentiras espalhados pelo assediador; O conflito de valores (éticos, morais, políticos, religiosos, técnicos) que o assediador tenta impor à vítima, desrespeitando sua autonomia e sua identidade; A frustração de não ter seu trabalho reconhecido e valorizado, sendo alvo de críticas injustas e humilhações.

Nesse ínterim, torna-se nítido que é extremamente difícil provar a caracterização dos atos de assédio e, conseqüentemente, que a vítima foi lesada de forma efetiva. Por isso, o ofendido acaba por ficar à mercê desta necessidade de coleta de provas e, ao não obter êxito nisso, não consegue a reparação adequada (Rufino, 2006).

No entanto, mesmo com toda a complexidade para provar a ocorrência do assédio moral, não existem impedimentos quanto a utilização de provas obtidas por meios técnicos ou científicos, como gravações, fotos, filmes ou vídeos, desde que esses sejam obtidos de forma lícita e levando em consideração que os recursos como gravador e filmadora poderão passar uma eventual perícia, a fim de comprovar que não houve adulteração (Perico; Klein; Wendling, 2019).

Concomitante ao entendimento acima e refletindo sobre a importância das provas, Checcia (2016, p.40), dispõe sobre a importância das gravações como prova primordial para comprovar os ataques de assédio, versando que “No tocante as

gravações de conversa com o assediador, essa é uma prova eficaz para se comprovar a prática do assédio”.

Dessa forma, em função do alto nível de gravidade do assédio moral, é justificável a utilização de inúmeros tipos de provas, em especial as gravações de conversas, para que se busque proteger a vítima desse ciclo de ataques e garantir que ela obtenha as devidas reparações no âmbito jurídico (Checcia, 2016). Isso posto, é mister apresentar o seguinte posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em observância aos entendimentos do Supremo Tribunal Federal (STF):

RECURSO DE REVISTA - PRELIMINAR DE NULIDADE POR USO DE PROVA OBTIDA POR MEIO ILÍCITO. A gravação de conversa, realizada por um dos interlocutores, não se enquadra no conceito de interceptação telefônica, razão pela qual não se pode considerá-la meio ilícito de obtenção de prova. O uso desse meio em processo judicial é plenamente válido, mesmo que o ofendido seja um terceiro, que não participou do diálogo, mas foi citado na conversa e obteve a prova por intermédio do interlocutor. Se a obtenção é lícita, o produto, ou seja, a prova, também o é. Na hipótese a reclamante viu sua honra ser maculada por declarações da ex-empregadora, no intuito de frustrar sua admissão em um novo emprego, o que, obviamente, só poderia ter sido documentado por um terceiro, que foi quem recebeu as informações depreciativas a respeito da trabalhadora. Intacto o art. 5º, LVI, da Constituição Federal. Precedentes do STF e desta Corte. Recurso de revista não conhecido (TST-RR - 21500-05.2008.5.15.0001, 1ª Turma, Relator Juiz Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT de 08/06/2012).

Ante todo o exposto, apesar das breves considerações expostas acima acerca das possibilidades probatórias existentes, observa-se ainda uma grande dificuldade em reunir estas provas que, indiretamente ou diretamente, acaba se tornando uma das consequências que o assédio moral pode acarretar. Do mesmo modo, a ausência de uma norma específica sobre o tema gera insegurança jurídica e dificulta a atuação dos órgãos competentes para fiscalizar e coibir essa prática. Assim sendo, no tópico a seguir serão explicitados alguns preceitos jurídicos já aplicáveis no ordenamento pátrio acerca da temática.

3. PRECEITOS JURÍDICOS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

Diante dos elementos já pontuados e esclarecidos durante o correr da presente pesquisa, é possível assimilar a relevância da discussão do tema, bem como compreender que existem algumas lacunas no âmbito jurídico quanto à efetiva

garantia de proteção ao empregado no que diz respeito ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Dessa maneira, é necessário tratar a respeito de princípios constitucionais que permeiam e garantem ao empregado a devida proteção. Em primeiro lugar, o direito fundamental à dignidade da pessoa humana se encontra positivado na Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 1º, inciso III, com a seguinte redação: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana” (Brasil, 1998, *online*).

Esse direito diz respeito ao mínimo que um indivíduo precisa para viver de forma digna, o que inclui um lugar para morar, educação, alimentação, e um ambiente de trabalho íntegro. Ligando tal princípio com o tema da pesquisa em tela, entende-se que, uma vez que ocorre o assédio moral, esse direito é violado (Pereira, 2010). Ademais, Fonseca (2009, p. 15), dispõe que “não restam dúvidas que constranger, humilhar, ignorar o trabalhador, atitudes típicas do assédio moral, colide com o princípio arguido”

Nesta seara, o referido princípio é de suma importância, uma vez que a dignidade da pessoa humana permeia outros direitos fundamentais garantidos ao cidadão na Constituição. Assim sendo, a dignidade da pessoa humana deve ser preservada inclusive no ambiente laboral, uma vez que ela é inerente ao ser humano e deve ser respeitada e valorizada em qualquer tipo de situação.

Diante disso, a prática do assédio moral é uma violação clara e direta ao princípio da dignidade da pessoa humana e conseqüente prejudicial à saúde do trabalhador (Castro, 2007). De mais a mais, em sua obra “Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional”, Alexandre de Moraes explica que:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos (Moraes, 2003, p. 128).

Em conformidade com a dignidade da pessoa humana, também se constitui como fundamento da República a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, que está prevista no art. 5º, incisos V e X, e constitui a possibilidade de ressarcimento do dano moral em casos de violação desses direitos personalíssimos (Brasil, 1998).

Como reportado no decorrer da presente pesquisa, a prática do assédio moral atinge não só a saúde física e psíquica do trabalhador, mas também a sua honra, conseqüentemente violando seu direito personalíssimo. No que se refere ao assunto, Melo (2012, p. 50) em sua obra, “Dano moral trabalhista”, leciona sobre o direito personalíssimo e o dano moral:

No conceito de dano moral encontramos definições para todos os gostos. Neste particular a doutrina é pródiga, porém, em que pesem pequenas nuances, há uma concordância quanto a classificar a lesão que possa autorizar a indenização por danos morais, como aquela que atinge o âmago do indivíduo, causando-lhe dor (incluindo-se aí a incolumidade física), sofrimento, angústia, vexame ou humilhação e por passar no íntimo das pessoas, torna-se insuscetível de valoração pecuniária adequada, razão por que o caráter da indenização é o de compensar a vítima pelas aflições sofridas e de lhe subtrair o desejo de vingança pessoal, além de impor uma pena ao lesante como uma forma de reprimenda.

Dessa maneira, frente os fatos narrados acima, é possível observar que é por meio da ação de dano moral que será possível postular em sede de violação de direitos personalíssimos, como, por exemplo, o direito à honra, conforme preceituado em nossa Constituição Federal.

Dito isso, por mais que o Brasil seja um dos países que mais elabora textos e normas legais, ainda existem lacunas acerca de algumas temáticas, sendo o assédio moral uma delas. Apesar de existirem algumas legislações sobre o tema, elas, muitas das vezes, não são aplicadas para todas as classes de trabalhadores (Pereira, 2010).

Além de tudo, não existe uma lei ou outra previsão específica que disponha acerca da correção e da punição de prática o assédio moral. No entanto, utiliza-se da interdisciplinaridade para tentar punir essas práticas. Na Justiça do Trabalho por exemplo, a conduta de assédio moral quando reconhecida, gera indenização por danos morais e físicos, bem como a rescisão do contrato de trabalho (Perico; Klein; Wendling, 2019).

Nesse sentido, vale observar que o art. 482, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - o qual dispõe sobre as causas que caracterizam a justa causa para rescisão do contrato de trabalho - alíneas *j* e *k*, preveem que a rescisão poderá ocorrer dentro do ambiente laboral por meio de um ato lesivo à boa fama contra qualquer pessoa e contra o empregador e superiores hierárquicos (Brasil, 1943).

Logo, dependendo do caso concreto, se esse ato lesivo à honra ou boa fama tiver como consequência o assédio moral, poderá incidir na rescisão do contrato de trabalho (Fonseca, 2009). No mesmo sentido, o art. 483 da CLT, alíneas *a*, à *g*, elenca hipóteses que, dependendo do caso concreto, poderão ser tipificadas como assédio moral, *in verbis*:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: **a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;** (...) d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (BRASIL, 1943, *online*, grifo nosso)

Observando o dispositivo acima e os ensinamentos de Fonseca (2009), compreende-se que, nos casos da alínea “*b*”, o superior hierárquico deve agir com rigor excessivo com o empregado e possuir a intenção de humilhá-lo para configurar o assédio moral. Além disso, a pesquisadora ainda reitera que apenas o rigor excessivo descrito na alínea *b* não configura o assédio. Ainda sobre o tema temos um caos concreto onde foi caracterizado o assédio moral decorrente do rigor excessivo, observemos a decisão:

EMENTA: RESCISÃO INDIRETA. RIGOR EXCESSIVO. CONFIGURAÇÃO. O rigor excessivo, aliado ao tratamento discriminatório imposto à empregada, configura ato faltoso do empregador suficientemente grave para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos da alínea 'b' do art. 483 da CLT (TRT18, ROR. Sum - 0010027-25.2021.5.18.0052, Rel. Platon Teixeira de Azevedo Filho, 2ª Turma, 24/09/2021).

Ainda acerca do tema, o Código Civil de 2002, por sua vez, disciplinou a responsabilidade civil por atos ilícitos, prevendo que aquele que, por ação ou

omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito e deve reparar o prejuízo. Dessa forma, e nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil (CC), que disciplinam acerca da responsabilidade civil, quem pratica o assédio moral tem o dever de indenizar o assediado (Brasil, 2002).

Por outro lado, na esfera penal ainda não existe uma previsão legal acerca da temática. Diante disso, Fonseca (2009) explica que, como em alguns casos o assediador pode usar de outros meios, como caluniar, difamar, injuriar, constranger o assediado, ou ameaçá-lo com palavras, escritos ou gestos; essas atitudes se enquadram como crimes e, só neste momento é que elas podem ser enquadradas nos artigos 138, 139, 140, 146 e 147 do Código Penal.

No entanto, quanto a tipificação no âmbito criminal, existe o projeto de Lei nº 1.521 de 2019 que visa tipificar o assédio moral como crime no Código Penal. A ementa do projeto aduz que o objetivo dele é tipificar como crime de assédio moral a conduta de “ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função”, cominando-a na pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência (Câmara dos Deputados, 2019). Contudo o projeto ainda está em trâmite e não possui previsão de aprovação.

Como é notável, ainda não existe uma legislação consolidada que versa especificadamente sobre o tema do assédio moral, fazendo com que as decisões dos Tribunais usem como norte princípios constitucionais e a interdisciplinaridade entre a CLT e o CC e adaptem os casos concretos aos dispositivos existentes. Dessa forma, é imprescindível que o Poder Público crie e execute ações de prevenção a fim de conter os casos de assédio moral. Diante disso, Marie-France Hirigoyen (200, p. 67), ensina que prevenir significa “reintroduzir ao diálogo e à comunicação verdadeira”.

Para que as medidas de prevenção se tornem eficazes e capazes de diminuir os casos, é necessário que exista uma atuação prévia e que as empresas coloquem em prática essas medidas. Além de tudo, o Estado deve agir por meio da fiscalização. Portanto, as empresas devem criar melhores condições de trabalho aos empregados, para que sejam evitadas as situações de estresse que favoreçam a prática do assédio moral.

Ademais, outra medida aplicável e palpável seria o investimento na educação dos trabalhadores por meio de cartilhas e palestras, para que no dia a dia do trabalho, eles possam agir e tratar com respeito seus companheiros, independentemente da posição que ocupam dentro da empresa (PEREIRA, 2010).

Em consonância com a autora acima, Perico; Klein; Wendling (2019, p. 10) também vão dispor sobre o combate do assédio nas empresas, manifestando que:

Para combater o assédio, algumas empresas já estão aderindo à regras rígidas para o convívio entre os trabalhadores. As empresas podem, ainda, realizar reuniões e seminários para instruir seus funcionários sobre o que se considera comportamento apropriado no local de trabalho. A prevenção do assédio requer o estabelecimento de uma política de conduta que pode ser um acordo coletivo ou o regulamento de pessoal da empresa. Este documento deve ser distribuído para todos na empresa que o assinarão atestando seu conhecimento e concordância com o que está ali estabelecido.

Outrossim, vale pontuar que a melhor forma de prevenção contra assédio moral seria se, em um ideal utópico, os trabalhadores conseguissem eximir-se do silêncio, do medo da demissão ou da vingança, e passassem a utilizar das entidades de classes e dos Sindicatos para expor esses acontecimentos.

Isso porque, não basta consciencializar os trabalhadores ou estabelecer regras éticas ou disciplinares se não houver a criação de espaços de confiança, para aproximar as vítimas e acolhê-las. Esses espaços podem ser organizados em forma de ouvidoria ou comitês formados na própria empresa, onde as vítimas realizam suas denúncias, garantindo-se sempre o sigilo das informações (Perico; Klein; Wendling, 2019).

Assim sendo, faz-se necessária também a elaboração de uma legislação nacional que defina claramente o conceito de assédio moral, os seus elementos caracterizadores, as suas modalidades, as suas consequências e as suas sanções, principalmente na seara trabalhista. Dessa forma, somente assim será possível garantir a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo exposto, evidenciou-se a tamanha complexidade em relação ao tema, uma vez que o assédio moral nas relações de trabalho não afeta somente a honra dos trabalhadores, mas também a saúde, a família, a produtividade, a própria empresa e, em alguns casos, até o patrimônio da vítima.

A presente pesquisa buscou tratar acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como as dificuldades em comprová-lo, buscando compreender as lacunas existentes na lei acerca do tema. Ao se iniciar o estudo, constatou-se que o assédio perpetua toda a linha do tempo da história, visto que não é uma temática “nova”.

Verifica-se que o objetivo geral foi atingido, haja vista que a pesquisa conseguiu averiguar que o silêncio e o medo de perder o emprego faz com que a vítima se cale diante desses casos e contribua com a dificuldade (já inerente à situação) de juntar provas aptas a comprovar as alegações. No mesmo íterim, foi possível entender que a falta de legislação específica contribui diretamente para que essas práticas continuem ocorrendo, tendo em vista que as decisões existentes tem como fundamento a adaptação de casos concretos a dispositivos já existentes.

Foi possível compreender que o assédio moral colide e viola o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como os direitos personalíssimos, como a imagem e a honra. No tocante ao problema da pesquisa, a qual buscou compreender quais fatores contribuem para a dificuldade probatória do assédio moral no ambiente laboral, bem como porque as Leis vigentes em nosso país não conseguem suprir essas ocorrências; foi possível constatar que não existem dispositivos direcionados para tratar do assédio moral e que o silêncio e o medo tomam conta das vítimas, contribuindo para a falta de denúncias.

Em síntese, é necessário que sejam criados dispositivos específicos quanto ao assunto no âmbito trabalhista, cível e criminal e que é necessária uma ação conjunta entre empresa, Estado e trabalhador, de forma que sejam implementados de projetos de prevenção interna nas empresas que sejam efetivamente fiscalizados pelos sindicatos e pelo Ministério Público do Trabalho; que o Poder Legislativo crie leis mais efetivas sobre o tema e que o trabalhador, por sua vez, se sinta acolhido e

encorajado a sempre denunciar, afim de que as vítimas sejam assistidas e que a ocorrência destes casos sejam minimizadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral**. Revista IOB trabalhista e previdenciária. Porto Alegre, n. 184, v.16, out. 2004.p. 139.

BRASIL. CC (2002). Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.. **Código Civil**. Brasília, DF, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. CLT (1943). Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Congresso. Senado. PL nº 1.521 (2019). **Projeto de Lei nº 1521, de março de 2019**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral.. Brasília, DF, Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de out. 2023.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores**. Revista Eletrônica do MPF, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 29-41, mar. 2013. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf. Acesso em: 20 nov. 2023.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

CASTRO, Adriana Vieira de. **Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana: Analisa a prática do assédio moral no âmbito do trabalho e a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana**. 2007. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3176/Assedio-moral-no-trabalho-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em: 11 out. 2023.

CHECCHIA, Marcela Fernandes. **A DIFICULDADE PROBRATÓRIA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 2016. 56 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade de Brasília – Unb, Brasília, 2016. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/12684/1/2016_MarcelaFernandesChecchia.pdf. Acesso em: 11 out. 2023.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007.

FONSECA, Ana Luisa Guimarães. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Revista da Faculdade de Direito da UFU, v. 37, p. 1-25, 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Revista Llr, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: www.univali.br/ricc - ISSN 2236-5044.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65.

KLEIN, Ketlin; WENDLING, Kauane Beatriz; PERICO, Alexandra Vanessa Klein. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste, v. 4, p. e21177-e21177, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral**. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**. São Paulo: Atlas Editora, 2007. 198 p.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. Ed. Atlas – 2003. 2ª Ed. p.128.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: histórias e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20 edições revistam e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral no direito comparado**. Revista O Trabalho, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. 2016. 35 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Unifacs, Salvador, 2016. Disponível

em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>. Acesso em: 19 out. 2023.

PEREIRA, Camila Cipola. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Etic-encontro de iniciação científica-issn 21-76-8498, v. 6, n. 6, 2010.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SILVA, Jorge Luis de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do RJ, 2005.