

CENTRO UNIVERSITÁRIO ATENAS

CARLOS ALBERTO MOTA FILHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Paracatu

2021

CARLOS ALBERTO MOTA FILHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas

Orientadora: Prof. Msc. Flávia Christiane Cruvinel Oliveira.

Paracatu

2021

CARLOS ALBERTO MOTA FILHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas

Orientadora: Prof. Msc. Flávia Christiane Cruvinel Oliveira.

Banca Examinadora:

Paracatu-MG, 04 de Julho de 2021.

Prof.^a Msc. Flávia Christiane Cruvinel Oliveira.
Centro Universitário Atenas

Prof. Edinaldo Junior Moreira
Centro Universitário Atenas

Prof. Erika Tuyama
Centro Universitário Atenas

AGRADECIMENTOS

Agradeço e dedico o presente trabalho aos meus pais, meu irmão, toda minha família e amigos que com todo apoio e carinho me incentivaram, me deram forças para que eu desse esse grandioso passo para esta etapa da minha vida. Aos meus colegas e professores que me acompanharam nessa longa caminhada de cinco anos, com inúmeras alegrias, tristezas e frustrações compartilhadas. E principalmente a Deus que me deu forças e fé.

Enfim, a todos que de forma direta ou indireta tiveram sua contribuição para que hoje eu pudesse concluir este curso.

Aqueles que se sentem satisfeitos sentam-se e nada fazem. Os insatisfeitos são os únicos benfeitores do mundo.

Walter S. Landor

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de discorrer sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, demonstrando o que deve e o que não deve ser considerado como tal, como se caracteriza, condutas típicas e consequências sentidas tanto pela vítima como também pela empresa.

A prática está ligada diretamente contra a dignidade através de condutas repetitivas e prolongadas do empregado a situações constrangedoras, no que acaba acarretando consequências psíquica e física.

Desta forma, torna-se necessário avaliar as sequelas jurídicas deste comportamento.

Por fim, conclui-se que a utilização de medidas preventivas é uma ótima alternativa para inibir as atitudes de assédio moral, além de manter um ambiente equilibrado dentro da empresa, com um bom convívio entre os colaboradores e empregador.

Palavras-chaves: Assédio moral. Vítima. Assediador. Assediado.

ABSTRACT

This paper aims to discuss moral harassment in the workplace, demonstrating what should and what should not be considered as such, how it is characterized, typical behaviors and consequences felt both by the victim and by the company.

The practice is directly linked against dignity through repetitive and prolonged behavior of the employee to embarrassing situations, which ends up causing psychological and physical consequences.

Thus, it becomes necessary to assess the legal consequences of this behavior.

Another objective is to demonstrate that the use of preventive measures is a great alternative to inhibiting attitudes of bullying, in addition to maintaining a balanced environment within the company, with good interaction between employees and employer.

Keywords: *Moral harassment. Victim. Stalker. Harassed.*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 PROBLEMA	14
1.2 HIPÓTESE DE ESTUDO	14
1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA	15
1.3.1 OBJETIVO GERAL	15
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4 JUSTIFICATIVA	15
1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO	16
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	16
2 DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	18
2.1 MODALIDADES	19
2.2 CLASSIFICAÇÕES	19
2.3 CONDUTAS TÍPICAS	20
3 DAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	21
3.1 RESPONSABILIDADE CIVIL	22
4 DA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	26

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar o Assédio moral na relação do trabalho, mostrando avanços atingidos com a instituição da CLT, tornando-se necessário avaliar as consequências jurídicas desse comportamento, possibilitando, em alguns casos, o direito do assediado em ser ressarcido.

Tal conduta é uma exposição repetitiva e prolongada do empregado a situações vexatórias e humilhantes no trabalho, ligada diretamente contra a dignidade psíquica e física, no que acaba trazendo com isso péssimas consequências a este, bem como para sociedade e empresa. Logo, o empregado, empresa e todos envolvidos na situação, como também, por exemplo, os sindicatos, e a vítima, devem assumir a responsabilidade de encerrar a prática que tanto faz mal ao ambiente de trabalho, sociedade e também a vida cotidiana.

De fato, enfrentar o assédio moral sendo um problema dos tempos atuais é assumir que os valores modernos não podem ser colocados na mesma situação dos tempos de antes, uma vez que a sociedade reformulou muito a visão dos direitos da personalidade.

E é justo isso que se trata o tema, uma violação a um interesse juridicamente tutelado, pecuniário, porém que deve ser resguardado como um dos direitos mais relevantes da humanidade: o direito a dignidade.

1.1 PROBLEMA

Como inibir o assédio moral no ambiente de trabalho?

1.2 HIPÓTESES DE ESTUDO

Um bom passo para a prevenção do assédio é por meio de educação e conhecimento sobre o assunto. Quando o empregado e seu empregador conseguem reconhecer as condutas abusivas e saber como reagir perante elas, evita a consolidação do assédio, pois tal comportamento não irá persistir. É necessário que se tenha a discussão do tema dentro da empresa, como por exemplo, através de palestras e reuniões, a fim de que os colaboradores tenham consciência sobre este assunto.

Em grande parte dos casos, a prática é vinda dos superiores hierárquicos. Levando em consideração a esta observação, é imprescindível a aptidão dos gestores sobre o assunto, das consequências e da importância de evitá-los, pelos riscos que essa conduta pode adquirir a empresa. Trazendo o autoconhecimento e a capacitação dos superiores sobre o assunto, de forma que o torne com mais clareza aos empregados pode ajudar para que eles se policiem uns aos outros perante a esta conduta, permitindo que ocorra denuncia para que tal ato seja solucionado, fazendo com que isso venha inibir que se alastre e perdure por mais tempo, acarretando mais atitudes de assédio.

Uma de suas características para que seja configurado o assédio moral é ser prolongado e não eventual. Se a empresa de maneira rápida cessar as condutas, através de punições severas, de forma que discipline seus funcionários, irá minimizar as consequências judiciais, financeiros e de produtividade, o que toda empresa tem como objetivo.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Demonstrar o assédio moral no ambiente de trabalho.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) descrever as características que configuram o assédio moral no trabalho;
- b) analisar consequências do assédio moral no trabalho;
- c) demonstrar a importância de evitar o assédio moral no trabalho.

1.4 JUSTIFICATIVA

O assunto se encontra em alta na modernidade, o que gerou interesse, pelo fato de nos dias atuais haver grande quantidade de publicações dirigidas ao esclarecimento e à pesquisa da matéria.

Não sendo só por isso, vale ressaltar que a preocupação mundial com

este problema é por si só um imenso sinal de importância.

Quando se questiona alguém que está prestes a ingressar em algum trabalho o que se espera do emprego, a resposta, na maioria das vezes é o desejo de crescer e buscar realizações de forma pessoal e profissional. Mas o que ocorre em alguns casos é um cenário diferente do ideal.

Hodiernamente, o número de casos de afastamento do trabalho por transtornos mentais, como por exemplo, depressão e ansiedade, que ocorre na maioria das vezes, têm como propulsor, questões relacionadas ao trabalho.

1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO

A pesquisa realizada neste trabalho classifica-se como descritiva e explicativa. Isso porque busca proporcionar maior compreensão sobre o tema abordado com o intuito de torná-lo mais explícito.

Quanto à metodologia fez-se a opção pelo método dedutivo. Esta opção se justifica porque o método escolhido permite uma análise aprofundada acerca do tema.

Em relação ao procedimento optou-se por uma abordagem direta.

Tem-se como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência das condutas caracterizadoras do assédio no ambiente de trabalho.

E por fim, “utilizar-se-á de pesquisas bibliográficas, com análises de livros, artigos e outros meios impressos e eletrônicos relacionados ao assunto.” (GIL, 2010, p. 20-30).

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

A organização do presente trabalho estrutura-se em 6 capítulos.

No capítulo 1 foram organizados os assuntos referentes à introdução, problema, hipótese da pesquisa, objetivos (objetivo geral e objetivos específicos), justificativa, metodologia e estrutura do trabalho.

No capítulo 2 abordou-se sobre o que é assédio moral no ambiente de trabalho, tais como suas modalidades, classificações e condutas típicas.

No capítulo 3, tratou-se sobre as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, abordando também sobre a responsabilidade civil.

No capítulo 4 tratou-se sobre a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho.

Por fim, o capítulo 5 traz as considerações finais.

2 DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Uma das maiores referências sobre o tema, a psiquiatra e vitimóloga Hirigoyen (2011, p. 65), define como:

(...) por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Para complementar este conceito, o autor Pamplona Filho (2006, p.2) descreve sobre o assunto como:

(...) o Assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Mediante as definições de conceituação destes autores, é notório que o assédio moral no ambiente de trabalho condiz ao acarretamento de atos abusivos e intencionais, de natureza psicológica, de forma repetitiva e prolongada, expondo o colaborador perante situações constrangedoras, que venham a ter efeitos de exclusão da posição do funcionário na empresa, ou deteriorando o clima no trabalho durante seus exercícios.

Diante análise obtida da conceituação proposta nesta pesquisa, pode-se perceber a presença de três elementos caracterizadores do assunto, são eles: o ataque à dignidade do colaborador, a abusividade de atos intencionais e a reiteração e atos repetitivos.

A abusividade de atos intencionais é quando excede o limite aceitável de um ato, se configurando o abuso do direito, como por exemplo, quando se extrapola os poderes de superior hierárquico, visando desacreditar o funcionário de um modo pessoal. (Wyzykowski; Barros; Pamplona, 2014, p 118)

Já a reiteração e atos repetitivos, é um dos elementos mais relevantes do tema, pelo fato de se tratar de um ato que vem a causar lesões psíquicas, não podendo ser enxergada como conduta isolada. Nesse sentido, Guedes, destaca a necessidade da conduta se repetir pelo menos uma vez na semana durante um período mínimo de seis meses. (Guedes, Marcia novaes. 2003, p.34)

2.1 MODALIDADES

As modalidades do assédio moral no ambiente de trabalho constataam dois requisitos simples: o posicionamento da vítima diante a organização hierárquica da empresa e a sua origem. Ademais, diante do posicionamento da vítima perante a estrutura hierárquica da empresa, o assédio moral pode ser horizontal ou vertical. (PAMPLONA, 2006, p.5)

O assédio moral horizontal se trata quando o ato abusivo é praticado por colegas que se encontram no mesmo nível de hierarquia. Ocorre pelo fato de competição ou discriminação de gênero. (PAMPLONA, 2006, p.5)

O assédio moral vertical, por sua vez, a conduta abusiva ocorre entre colaboradores que se encontram em níveis hierárquico distintos. Diante disso, o assédio moral pode ser ascendente, ou seja, quando os atos surgem dos subordinados em relação ao seu superior e descendente, ou seja, quando o autor é o superior (hipótese mais comum). (PAMPLONA, 2006, p.5)

2.2 CLASSIFICAÇÕES

No que diz respeito à classificação, levando em conta a origem do assédio moral no ambiente de trabalho, pode ser organizacional ou interpessoal.

O organizacional, é muito comum nas empresas, de acordo o cenário atual da economia social. Corresponde a uma atitude de gestão empresarial que pretende extrair a maior produtividade dos funcionários em detrimento a sua saúde física e mental. Nessa classificação, pode-se afirmar que o assédio moral é um ato de gestão em que o empregador toma posturas abusivas e hostis com os seus empregados, indo contra os direitos fundamentais, a fim de atender as metas de produção da empresa. (Silva, 2005, p. 13)

O interpessoal, por sua vez, se designa quando ele é proveniente do próprio caráter do autor. A deformação do caráter do assediador é o grande causador da desestabilização do meio ambiente de trabalho. Como por exemplo, quando o dono do estabelecimento trata mal os seus clientes e funcionários, ou seja, a própria distorção do caráter do agressor torna o ambiente da empresa instável conduzindo as práticas abusivas. (Silva , 2005, p. 13)

2.3 CONDUTAS TÍPICAS

Em cartilha sobre o tema, O Ministério Público do Trabalho da 5ª Região (2015), listou condutas utilizadas para assediar moralmente os empregados, tais como: fazer críticas ao trabalhador em público ou brincadeiras de mau gosto, ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros ou não o cumprimentar ou não lhe dirigir a palavra, impor horários injustificados, fazer circular boatos maldosos e calúnia sobre o trabalho ou insinuar que ele tem problemas mentais ou familiares, forçar a demissão do trabalhador ou transferi-lo de setor para isolá-lo, proibir colegas de falar e almoçar com o trabalhador, expor o trabalhador a situações vexatórias e constrangedoras, violar a dignidade do trabalhador com atitudes de humilhação, menosprezar o trabalho realizado pelo trabalhador, entre outras.

Pode-se observar que, as condutas pontuadas visam desestabilizar psicologicamente o funcionário, o colocando-o em situação de exclusão em relação ao ambiente que se encontra.

3 DAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho da 5ª Região (2015), em cartilha sobre o tema, rege que as consequências do assédio moral podem se acarretar tanto para a vítima quanto para a empresa.

Pelo lado da Vítima, seria o desejo de vingança, ansiedade, estresse, baixa autoestima e autoconfiança, perda de criatividade, produtividade e qualidade de produção, depressão, suicídio, etc.

Como já se demonstrou, o assédio moral, caracteriza-se por atos abusivos intencionais que visam atacar a dignidade do trabalhador. É certo afirmar que a desestabilização gerada a vítima é intencional por parte do autor, que o pratica de forma repetitiva.

Cada sentimento sentido pela vítima depende da sua história de vida, quadro psicológico, físico e emocional. Porém, algumas são mais comuns entre os assediados, como por exemplo, a ansiedade, baixa autoestima e confiança e estresse diário. Com isso, desmotiva o empregado levantando o questionamento: “ o que eu fiz de errado? ”.

Por outro lado, as consequências também podem-se acarretar pelo lado da empresa. Não se deve imaginar que somente o empregado sofre com o assédio moral. É correto afirmar que, as sequelas sentidas pela vítima podem influenciar na produtividade e eficiência da empresa, pois o empregado não encontra mais prazer em exercer sua função. Com isso, a rotatividade de empregados será maior, acarretando em grandes gastos, precisará capacitar novos funcionários, além de arcar com futuras ações trabalhistas. Pode-se citar algumas consequências mais típicas sentidas pela empresa, como: queda na produtividade, menor eficácia, troca constante de empregados, levando a despesas com rescisões, aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedido de reparação por danos morais, a vítima do assédio reduz a capacidade de trabalho e eficiência, gerando prejuízos materiais para a empresa.

No mais, percebe-se que o assédio moral traz grandes perdas não só para o empregado, como também a empresa.

3.1 RESPONSABILIDADE CIVIL

Como visto, a conduta de assediar atinge diretamente os direitos da personalidade do empregado, trazendo danos morais. Como está previsto no Código Civil do Brasil, em seus artigos 186, 187 e 927:

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.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Na ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (2015):

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, restou provado que a reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais.

Sobre o assunto, Cavalieri Filho ensina:

(...) o dano patrimonial, como o próprio nome diz, também chamado de dano material, atinge os bens integrantes do patrimônio da vítima, entendendo-se como tal o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa apreciáveis em dinheiro. Nem sempre, todavia, o dano patrimonial resulta da lesão de bens ou interesses patrimoniais[...] a violação de bens personalíssimos, como o bom nome, a reputação, a saúde, a imagem e a própria honra, pode refletir no patrimônio da vítima, gerando perda de receitas ou realizações de despesas. (Cavalieri Filho, 2003, p. 90).

É preciso esclarecer que o dano moral e o assédio moral, são distintos. O assédio corresponde ao ato humano que ataca os direitos da personalidade do

empregado, enquanto que o dano moral representa o dano extrapatrimonial aferido desta conduta ilícita. Veja-se:

(...) já a noção de dano moral, definitivamente não pode ser confundida com o assédio. De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais. (Pamplona Filho, 2006, p. 4)

Mediante ao exposto, certifica-se que o dano moral corresponde à violação de direitos da personalidade, como por exemplo à honra, liberdade, integridade física e psicológica, reputação, imagem e intimidade. São de direitos resguardados pela Constituição Federal de 1988 e que não podem ser mensurados economicamente.

4 DA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

“A prevenção do assédio moral, portanto, deve integrar a política geral de prevenção dos riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, principalmente, a psíquica, é um direito fundamental dos empregados” (Wyzykowski; Barros; Pamplona, 2014, p.201)

Como visto, são inúmeros os efeitos colaterais tragos pelo assunto e atingem toda a coletividade em que a vítima se encontra. Deste modo, é necessário raciocinar de que o modo é possível combater o assédio moral no ambiente de trabalho, e a melhor solução é a prevenção, através de medidas preventivas.

A primeira forma de prevenção que pode ser pontuada é diante de educação e conhecimento. As partes possuindo esse conhecimento, entendendo sobre o assunto, saberá de que forma agir quando se deparar com tais atos.

“Note-se que, quando o empregado consegue reconhecer condutas abusivas e sabe como agir diante destas, evita-se a consolidação do assédio moral, afinal tal comportamento não irá se perpetuar na relação de emprego”. (Wyzykowski; Barros; Pamplona, 2014, p. 197)

É necessário que se motive um debate sobre o assunto no interior da empresa. Mediante a isto, deve-se efetuar palestras e reuniões, a fim que os empregados tomem total conhecimento sobre o tema e troquem experiências sobre cobranças, punições, orientações etc. (Wyzykowski; Barros; Pamplona, 2014, p. 197)

Hirigoyen (2011), apresenta uma ideia de prevenção que poderia ser utilizado pelas empresas, onde seria importante a presença de especialistas com capacidade de escutar os empregados assediados. Esses especialistas não poderiam fazer parte da hierarquia da empresa e deveriam manter sigilo das informações apresentadas. Segundo a autora, a presença desses especialistas seria importante para que o assediado se sinta à vontade para relatar o assédio sofrido.

Para Manoel Jorge e Silva Neto (2005, p.34), o Ministério Público, também possui um papel relevante na prevenção. Para ele, este órgão ministerial, a prevenção poderia ser através de celebração dos termos de ajustamento de condutas, bem como por meio de palestras e cartilhas sobre o assunto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa, teve como intenção, apresentar um estudo do assédio moral no ambiente do trabalho. Atingindo de forma positiva os objetivos e hipóteses nela constado.

Foi descrito que o tema é marcado pela presença de três elementos essenciais, que são: a abusividade da conduta intencional, a reiteração e prolongamento dos atos e o ataque à dignidade do trabalhador. Analisei as consequências que tais atos podem gerar a vítima e a empresa, a sequela que pode ocasionar ao assediado, onde o assediador tem responsabilidade civil, podendo responder por danos morais. Fiz observações de meios preventivos que podem ser obtidos dentro das empresas na tentativa de diminuir e até cessar o assédio moral no ambiente de trabalho.

Não se pode esconder a relevância do tema nos dias atuais, tendo em vista as suas consequências devastadoras. É necessário que o assédio moral seja discutido dentro das empresas, escolas e da sociedade como um todo, de modo que se torne conhecido por todos e seja evitado. No mais, é preciso que a organização empresarial seja pensada de modo a coibir qualquer iniciativa assediadora e ações excludentes. A implementação de medidas preventivas demonstra ser a melhor alternativa para se manter o ambiente de trabalho equilibrado, e deve ocorrer mediante uma ação conjunta de empresários, empregados, CIPA e órgãos de classe.

Pensar em prevenir o assédio moral é pensar em cuidar da integridade física e psíquica dos empregados, tratando-se, portanto, de uma questão de saúde pública. Nesse sentido, verifica-se a relevância do direito à informação, a importância da elaboração de um programa de prevenção ao assédio moral nas empresas e da criação de um conselho capaz de auxiliar na orientação dos empregados da empresa, a informá-los sobre o que é o assédio moral, bem como receber as denúncias.

REFERÊNCIAS

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: atlas S.A, 4ª Edição, 2010. p.20-30.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral** Bertrand brasil, 8ª edição, 2002, p.65.

Ministério Público do Trabalho da 5ª região. **Assédio Moral- Sofrimento e Humilhação no ambiente de Trabalho**. Cartilha, 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. São Paulo: Magister. 2ª edição, 2011. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina-_2357039-4assedio_moral_na_relacao_de_emprego_nocoos_conceituais.aspx>. Acesso em 15 dez. 2020.

_____. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 17 de abril 2021.

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região TRT-11- **Recurso Ordinário: RO 0000722-70.702014.5.11.0015**. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/862526698/recurso-ordinario-ro-7227020145110015>>. Acesso em: 06 jun 2021. (2015)

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho**. Revista de informação Legislativa, v. 42, n. 167, p. 27-38, Jul/set, 2005.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: Ltr, 2014.