

O assédio moral nas relações de trabalho e suas consequências perante a legislação brasileira e a CLT

Lia Aparecida de Souza Maure¹
(orientador: Fernando Santos da Silva²)

Resumo: O assédio moral, ocorrido em diversos lugares como escolas, empresas, e até mesmo dentro das famílias, tornou-se tema de grande debate dentro do âmbito jurídico e nas relações trabalhistas. Dados demonstram que essas perturbações causam danos mentais e físicos ao trabalhador. Neste artigo, o objetivo é verificar quais as consequências perante a Legislação Brasileira e a CLT.

Palavras Chave: assédio; legislação; consequências; CLT.

Abstract: Moral harassment, that happens in many places such as schools, companies and even in families, has gerated considerable discussion in legal sphere and in the labor relations. Indeed, the data show that these disturbances cause mental and physical harm to the worker. In this article, the objective is verify what are the consequences under Brazilian legislation and the CLT.

Keywords: harassment; consequences; Brazilian legislation; CLT.

Introdução

Desde o surgimento das indústrias, uma constante pressão faz parte do cotidiano dos empregados, com uma longa e desgastante jornada de trabalho, por conta da grande produtividade que as fábricas exigem. A justificativa para esse esgotamento é o rendimento excessivo exigido pelo modelo taylorista-fordista durante o século XX. O aumento da competitividade e responsabilidade para atingir as metas empresariais, tornam-se as possíveis causas para uma ruína emocional por parte dos funcionários, prejudicando e afligindo as relações trabalhistas, condições propícias para o surgimento do assédio moral.

O assédio moral é uma prática que consiste em humilhar e constranger um indivíduo verbalmente por repetidas e prolongadas vezes. As agressões ocorrem por meio de palavras, chantagens, ações e situações nas quais a vítima se sente desconfortável, envergonhada ou até mesmo afetada psicologicamente. Tais condutas, são muito presentes no ambiente de trabalho, entre subordinados e superiores e até mesmo entre colegas de profissão.

A prevalência é do empregador sobre o empregado, visto que o funcionário necessita do salário para o seu sustento. Geralmente, os alvos são mulheres de condição econômica baixa, totalmente dependentes da manutenção do emprego, daí a razão de sua permanência em locais onde estão sujeitas a essas situações. Além disso, as interrupções por maternidade, trazem uma diminuição na produtividade, o que pode levar a uma supressão de direitos de forma ilegal por parte do empregador.

Este é um assunto discutido por diversas mídias atualmente, sendo cada vez mais consideradas as devidas providências para esses casos, que aumentam dia após dia. A definição de assédio moral pode ser dividida em *assédio moral vertical*

¹. Aluna do 3º ano do Ensino Médio do Colégio Luterano São Paulo.

². Professor de História e Sociologia do Colégio Luterano São Paulo.

descendente, ascendente e assédio moral horizontal, que serão abordados no decorrer deste artigo.

Justificativa

O Assédio Moral é uma prática que humilha, constrange e denigre a imagem de muitas pessoas, além de causar diversos transtornos psicológicos, problemas na saúde física dos trabalhadores, impactando no bem-estar e na qualidade de vida das vítimas e ainda prejudica as empresas em que ocorrem esses atos. Atualmente, é muito presente em estabelecimentos de todos os portes e segmentos. Alguns locais adotam medidas como a presença de profissionais de RH (para que as denúncias sejam feitas), cursos e palestras sobre as relações dentro da empresa, alertando para os riscos possíveis para a saúde do trabalhador. Por isso, torna-se extremamente necessário entender se essas medidas adotadas pelos donos das firmas são suficientes para evitar essas práticas.

Objetivos

- Entender como o assédio moral ocorre nas empresas e por quê;
- Analisar as medidas adotadas;
- Sugerir mais alternativas para solucionar a frequente ocorrência.

Metodologia

A pesquisa deste artigo foi inteiramente baseada em uma revisão bibliográfica sobre o tema. As referências incluem artigos científicos, trabalhos acadêmicos de diferentes universidades, sites jurídicos, livros e artigos científicos.

Conceituação

A agressividade está presente nas mais diversas formas de relação. Ocorrendo entre casais, pais e filhos, desconhecidos ou até mesmo colegas de profissão. Nos dias atuais, é notória a diversificação desses atos, uma vez que a violência deixa de ser somente física e passa a ser detectada também como moral, muitas vezes de forma indireta.

O assédio moral tem por definição a constante ocorrência de ações e do uso de palavras que constroem e prejudicam a saúde mental e física do trabalhador. Chantagens, humilhações e ofensas estão presentes na caracterização do que se entende por essas práticas. São diversas as formas de se executar essas hostilidades, por meio da desestabilização da vítima, mentiras e menções que podem ser considerados os primeiros passos para a configuração dessa perversidade. Segundo Marie France-Hirigoyen, esses ataques sucedem-se subitamente, talvez até sem que se dê a percepção por parte do agressor, além de poderem passar despercebidos para os demais que estão à volta.

Além do contexto competitivo, podem estar por trás dos casos de assédio moral, preconceitos, intolerância, inveja, arrogância, prepotência, a mórbida necessidade de autoafirmação, entre outros.

Conforme já citado, é preciso um entendimento da presença dessas adversidades em um ambiente de trabalho, um local em que a competição e a pressão psicológica imposta são evidentes. Alguns países utilizam outras denominações para esses atos, como por exemplo *mobbing*, *harassment*, utilizado nos Estados Unidos, e

Ijime no Japão, confirmando assim, o fato de que o assédio moral se dá universalmente.

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. (HIRIGOYEN, Marie France, 2011, p. 65).

Os estudos e pesquisas realizados na área, geralmente são realizados em locais onde há investimentos e incentivos suficientes, considerados desenvolvidos. Inegavelmente é possível citar como exemplos Estados Unidos, Austrália, Canadá, Japão e parte do continente europeu. O interesse pelo tema ganhou força com a publicação do livro de Marie France Hirigoyen “Assédio Moral - a violência perversa do cotidiano”, em 1998 na França e lançado no Brasil em maio de 2000.

A autora, que é psicóloga, psicanalista e psicoterapeuta foi considerada uma das maiores referências nos estudos sobre o tema. As reflexões de *Hirigoyen* contribuíram para a Constituição Francesa, que hoje possui uma sessão específica apenas para o *harcèlement moral*, o termo usado para essas violências. Anteriormente a essa publicação, o conceito de *mobbing* foi utilizado por Heinz *Leymann*, um psicólogo que percebeu uma diferença brusca no comportamento de algumas crianças, desenvolvendo um considerável número de pesquisas sobre o assunto. Tal constatação despertou uma grande curiosidade em *Hirigoyen*, o que, somadas aos ideais de *Leymann*, proporcionou uma legislação especial sobre o assédio moral.

Características, causas e efeitos do assédio moral

Como dissemos, o assédio moral está presente nas mais diversas formas de relações. No ambiente de trabalho, as áreas afetadas incluem tanto empresas públicas como privadas. Apesar de ser uma prática comum em diversos locais, muitas atitudes não apresentam a caracterização por abusos psíquicos. Segundo Heinz, os ataques precisam ser contínuos, durante meses, para que um indivíduo seja considerado vítima.

Acontecimentos eventuais, porém, não são aspectos próprios de tais abusos, não se caracterizando como assédio moral. Outras condutas como exigências profissionais, más condições de trabalho e ainda conflitos isolados também não possuem ligação com o delito, a não ser que sejam provenientes de intenções de prejudicar o trabalhador.

Aborrecimentos no trabalho não podem ser considerados como assédio moral e nem autorizam o pagamento da indenização. TRT – 3ª Região. Recurso Ordinário. Processo nº 00485-2006-057-03-00-0. Data de publicação: 28/11/2006. 7ª Turma. Des/juiz Relator: Convocada Taísa Maria Macena de Lima.

Tabela 1 - Como ocorre o assédio moral

GRUPOS DE AÇÃO	MECANISMOS
Manipulação da comunicação da vítima	- Negação de informação relativa ao posto de trabalho, como as funções e responsabilidades. os métodos de trabalho: a quantidade, qualidade e prazos do trabalho a ser realizado. - Comunicação hostil explícita, com críticas e ameaças públicas. - Comunicação hostil implícita, como o não dirigir palavra, ou negar cumprimento.
Manipulação da reputação da vítima	-Realização de comentários injuriosos, com ridicularizações públicas, relativas ao aspecto físico ou às idéias ou convicções políticas ou religiosas. -Realização de críticas sobre o comportamento da vítima; -Assédio sexual da vítima
Manipulação do trabalho da vítima	-Aumento da sobrecarga de trabalho; -Atribuição de trabalhos desnecessários, monótonos ou rotineiros; - Atribuição de tarefas de qualificação inferior à da vítima (shunting); - Atribuição de demandas contraditórias ou excludentes; - Atribuição de demandas contrárias aos padrões morais da vítima; -Não atribuição de tarefas; -Negação dos meios de trabalho.
Manipulação das contrapartidas laborais	Discriminação no salário, nos turnos, jornada ou em outros direitos; -Discriminação quanto ao respeito, o tratamento ou no protocolo.

Fonte: Heinz Leymann (1996); Suaréz (2002)

Essas agressões, tratando-se de empresas, são muito frequentes nos mais variados segmentos. Quanto aos modos com que essas adversidades ocorrem, podemos classificá-los em 2 níveis:

O assédio moral vertical, que se divide em duas subdivisões:

- Descendente – hierarquicamente, do superior ao inferior;
- Ascendente – do inferior ao superior, visando a privilégios trabalhistas.

Já o assédio moral horizontal tem como ocorrência o ataque a pessoas de mesmo nível hierárquico. Além dessas denominações, outros tipos de perturbação moral podem ser encontrados no ambiente de trabalho, como o *mobbing* combinado, decorrente de uma situação em que o patrão e colegas de profissão praticam tais atos.

Causas

Há uma série de razões que explicam as ocorrências do assédio moral. O espírito de competição, provocado pela tensão para atingir metas inalcançáveis, muitas vezes é o principal fator para tais atos.

Em relação à violência de superiores para com inferiores, pode-se destacar as chantagens em relação a mulheres, que possuem “limitações”, como filhos em fase de crescimento ou, como dissemos, até tentando negar-lhes o direito de licença maternidade. O patrão, ao ter intenções de ofender uma vítima, escolheria o alvo mais fácil, os funcionários que considera fracos e com poucas competências, como também pessoas com idades e doenças restritivas, que impedem o exercício de determinadas funções a serem executadas.

Considerando as agressões ascendentes, é viável a consideração de que o empregado, visando privilégios trabalhistas, utiliza-se da chantagem para denegrir seu superior. As ameaças são muito presentes nesse tipo de comportamento, comprometendo alguma informação ou até mesmo aspectos pessoais do empregador.

Apesar de todos os pontos considerados, Zanetti, em seu livro “Assédio Moral no Trabalho” (2018), afirma que um ato, por mais que seja repetido por diversas vezes, tem a possibilidade de não ser julgado como assédio, e sim como “violência psíquica”, citando como exemplo a calúnia. O fato de haver trapaças e mentiras envolvidas em uma relação de coleguismo, não caracteriza o *mobbing*, confundindo em inúmeras vezes a percepção e dificultando detectar as reais ocorrências.

Efeitos

As condições de trabalho muitas vezes determinam o andamento de qualidade e produção em um local laboral. A limpeza e a presença de equipamentos que suportem a demanda e o bem-estar do empregado são necessários, mas além disso, o relacionamento com os demais integrantes é de grande importância para a saúde mental do trabalhador. Tratando-se de assédio moral, esse é um importante tópico, como também um ponto a se considerar em todas as áreas sociais, incluindo o ambiente de trabalho, um dos mais afetados pela falta dessa estabilidade psíquica.

Como já citado, a competição é um fator a se considerar, já que não ocorre somente intencionalmente, entre colegas, mas pode acontecer de forma provocada por um patrão, com dois ou mais funcionários, causando conflitos e gerando tensões que prejudicam o relacionamento interno da empresa. A única solução para esse caso seria o afastamento do local, em que seria impossível reverter o ambiente angustiante.

A angústia, melancolia e a apatia são sintomas visíveis em vítimas de *mobbing*, além de muitos outros casos de atestados médicos em que a principal causa é a tensão e o desgaste mental. A saúde física é um dos sinais mais aparentes em um diagnóstico apontado pelo assédio moral, trazendo sérias consequências e a ocorrências de doenças mais graves, como transtornos que precisam ser tratados com medicação psiquiátrica. Problemas de memória, agressividade e a irritabilidade constante são fatores indicativos, que muitas vezes são confundidos com o excesso de trabalho e cansaço físico.

Não só isso, os transtornos podem estar relacionados ao *bullying*, em seu conceito geral, causando uma série de efeitos já conhecidos, como por exemplo, a degradação da autoestima, que é muito visível nesses casos, uma vez que, no decorrer das chantagens e manipulações psicológicas, a vítima perde a autoconfiança gradualmente, prejudicando assim, o seu domínio na área em que atua, comprometendo sua produtividade. Além disso, os distúrbios alimentares, ansiedade, medo e a dificuldade de socialização podem estar presentes no que se entende por uma violência mental.

Prevenção do assédio moral

Os casos de assédio moral em uma empresa implicam uma má repercussão e trazem a ideia de pouca credibilidade dentre os clientes e a reputação dos profissionais que fazem parte da equipe. A imagem “manchada” assusta os empreendedores, que com o passar do tempo, estão cada vez mais se aprimorando nas questões de ética dentro do ambiente de trabalho, para atraírem mais investidores e manterem seu status para a obtenção de um maior lucro. Por isso, é notório e de extrema importância o conhecimento de que a prevenção é o melhor caminho para a resolução dos problemas causados por essas perturbações psicológicas.

Empresas estrangeiras já possuem um sistema anti mobbing há alguns anos, com políticas que estão em constante atualização. Alguns países europeus, como a França, incluíram na constituição uma lei trabalhista específica para as perturbações mentais no ambiente empresarial. Por mais visível que seja a preocupação de evitar tais práticas, nem todas as instituições possuem esse tipo de metodologia, o que agrava ainda mais, a quantidade de casos. No Brasil, esse tipo de conduta só passou a ser discutido atualmente, pois na maioria das vezes essas práticas são veladas. Por isso, o código de leis do país não possui muitos avanços nesse tema.

Um fato indispensável a citar, seria a falta de treinamentos e conscientização por parte da empresa. Elaborar regulamentos é fundamental, principalmente tornar norma a exigência da preparação para as companhias com as quais mantém ligações comerciais.

As devidas punições para prevenir e evitar o delito não são totalmente definidas, pelo fato dessas perturbações só recentemente terem sido levantadas e classificadas de forma negativa. Porém, a falta de uma lei que determine a perseguição psíquica como um crime, não legitima a ideia de que seja este um ato corriqueiro e sem danos, sucedendo-se então diversos projetos e estudos. Felizmente, a legislação trabalhista vem crescendo de forma significativa atualmente, colocando em pauta diversos assuntos, incluindo o *mobbing* como um crime que fere o conjunto de leis em defesa do empregado.

Em uma linha de pensamento legislativo, é possível levar em consideração, inicialmente o Art. 5º da Constituição Federal: “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”. Além disso, torna-se viável o conhecimento dos projetos de Lei, que possuem uma pretensão de entrada no Código Penal.

Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena – Detenção de 1

(um) a 2 (dois) anos, e multa. (Artigo 203-A, “Coação moral no ambiente de trabalho).

Em março de 2019, o Projeto de Lei 4742/2001 foi aprovado pela Câmara dos deputados, configurando o Assédio Moral como um crime, com o objetivo de introduzir tais práticas na Constituição, por meio do Art 146- A:

Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - “detenção de um a dois anos.” (Art. 146-A.)

Esses artigos têm como objetivo proteger e reforçar os direitos dos trabalhadores, além de auxiliar na devida punição para eventuais condutas. É certo que os projetos podem ser derrubados a qualquer momento, por isso, é indispensável a criação e garantia de uma Legislação apropriada ao caso de assédio moral. Todavia, com o desenvolvimento e aprimoramento da tecnologia e o conseqüente aumento da propagação de informações, algumas empresas estão adotando medidas que servem como exemplo e ainda influenciam a população por meio da divulgação de propagandas, exigindo condutas que coincidem com a resolução de problemas mundiais, envolvendo crimes contra a imagem de seus funcionários.

O Bradesco foi uma das instituições pioneiras a instituir um sistema que age contra as ofensas frequentes à sua Inteligência Artificial, chamada Bia, de modo que incentiva o combate aos diversos tipos de assédio como o assédio moral, sexual e virtual, que a campanha explora. O foco central do projeto é em defesa das mulheres, que por sua vez, possuem uma maior chance de serem vítimas de tais atos. Além disso, detalham os modos de denúncia disponíveis à população.

Apesar da falta de soluções práticas para esse crime, o Brasil possui há 78 anos a CLT, conjunto de leis para assegurar os direitos dos trabalhadores. A CLT impulsionou o desenvolvimento e aprimoramento das garantias dos empregados brasileiros, sendo uma das primeiras iniciativas jurídicas para o combate ao *mobbing* e suas subdivisões.

Consolidação das Leis Trabalhistas

Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

(Declaração Universal dos Direitos do Homem.)

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), criada em 1943, garante os direitos dos empregados e comanda as relações entre empregadores e funcionários, sejam eles rurais ou urbanos. Após a assinatura da Justiça do Trabalho no ano anterior, Getúlio Vargas, no período do Estado Novo incluiu a lei no dia 1º de Maio de 1943, publicando o primeiro decreto, de número 5.432.

Art. 1º. Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente. Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º. O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República. GETÚLIO VARGAS. Alexandre Marcondes Filho.

Até os dias atuais, é recorrente a utilização da CLT para a resolução de crimes envolvendo o mobbing nas empresas. Apesar de ter sido criada na década de 40, a CLT está em constante atualização. Tratando-se do assédio moral, é possível estabelecer uma relação com o Art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- 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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

(BRASIL, 1943)

O desemprego gerado pela crise econômica do ano de 2014, além de outros incontáveis problemas socioeconômicos instalados no Brasil, foram o cenário de uma Reforma Trabalhista em 2017. O período de tensão provocou mudanças significativas na política do trabalho, causando diversas alterações, incluindo a CLT.

Algumas das mudanças operadas pela Reforma afetaram principalmente a questão do assédio moral, que passa a ter indenização em diferentes formas, conforme o artigo a seguir:

Art. 223-G § 1º – Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Considerações finais

O assédio moral é uma prática que ocorre em diversos locais, em diferentes relações, como escola, trabalho e até mesmo dentro das famílias. Apesar de ser corriqueiro no Brasil, essa conduta está presente nas mais variadas partes do mundo.

Felizmente, no momento presente, existem artigos que protegem os empregados de muitas ocorrências, garantindo seus direitos e punindo os responsáveis por perturbar psicologicamente o trabalhador. A Consolidação das Leis Trabalhistas foi resultado do aumento do labor urbano, que até então predominava na área rural. Assinada por Getúlio Vargas, a lei é a principal fonte de resolução dos crimes em ambientes empresariais (na maioria das vezes). Por mais que se sucedam assíduas alternâncias nos artigos da CLT, não é danificada a essência da proteção ao, primeiramente cidadão, e também, funcionário em relação ao assédio moral.

Portanto, pode-se afirmar que, além do que já foi dito, ainda que haja correções ao *mobbing*, não é possível considerar extintas tais práticas. Somente há alguns anos foram iniciadas campanhas de combate ao assédio, visando propagar as ocorrências e o que deve ser feito pelas vítimas. É notória a necessidade de uma mudança de valores na sociedade, começando pela implantação de programas que lidem com esse tipo de problema, alertando, desde os mais humildes e ignorantes, para a existência e a solução das irregularidades. Por fim, é possível destacar a importância da Legislação para uma comunidade, que por sua autoridade, tem o poder de desenvolver e moldar os princípios e a moral de um povo. Assim, adversidades como o assédio moral diminuiriam, aprimorando cada vez mais as relações sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. **O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil**. 2019. 16 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

BOBROF, Maria Cristina Cescatto; BOBROF, Maria Cristina Cescatto. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. 2013. 8 f. Monografia (Especialização) - Curso de Enfermagem, Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina (UEL), Londrina, 2012.

BOTELHO, A. Do fordismo à produção flexível: a produção do espaço em um contexto de mudança das estratégias de acumulação de capital. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 113-126, 2001. DOI: 10.11606/issn.2179-0892.geousp.2001.123609. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/geousp/article/view/123609>. Acesso em: 18 abr. 2021.

BRASIL. CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. (org.). **Assédio moral e sexual: o que diz a lei e como se proteger no ambiente de trabalho.** 2020. 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/>. Acesso em: 28 ago. 2021.

BRASIL. Constituição (1943). Decreto nº 5452, de 1 de maio de 1943. **ClT - Decreto Lei Nº 5.452 de 01 de Maio de 1943.** Rio de Janeiro, 1 maio 1943.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. (org.). **História: A criação da CLT.** 2013. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em: 28 ago. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho:** obra revista e atualizada conforme lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. 1775 p.

FIGUEIREDO, Patrícia; MORAES, Maurício. **7 fatos sobre a reforma trabalhista: nos debates em torno da proposta no congresso, nem sempre os parlamentares usaram dados de forma correta.** Nos debates em torno da proposta no Congresso, nem sempre os parlamentares usaram dados de forma correta. 2017. Disponível em: <https://apublica.org/checagem/2017/07/truco-7-fatos-sobre-a-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 29 ago. 2021.

FIGUEIREDO, Patrícia; MORAES, Maurício. **Imprecisões cercam argumentos a favor da reforma trabalhista:** checagens investigam o número de desempregados, o tamanho da informalidade, a antiguidade da clt e se há direitos que só estão previstos nesta e em outras leis. Checagens investigam o número de desempregados, o tamanho da informalidade, a antiguidade da CLT e se há direitos que só estão previstos nesta e em outras leis. 2017. Disponível em: <https://apublica.org/checagem/2017/06/truco-impresoes-cercam-argumentos-a-favor-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 29 ago. 2021.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **“Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional.** Brasília: Psicologia: Teoria e Pesquisa, 2006. 10 p.

SILVA, Thereza Cristina Carneiro G. Bezerra. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** São Paulo: Pinheiro Neto Advogados, 2013. 21 slides, color. Disponível em: <http://jp.camaradojapao.org.br/pdf/terezal1.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2021.

Recebido para publicação em 30-09-21; aceito em 14-10-21