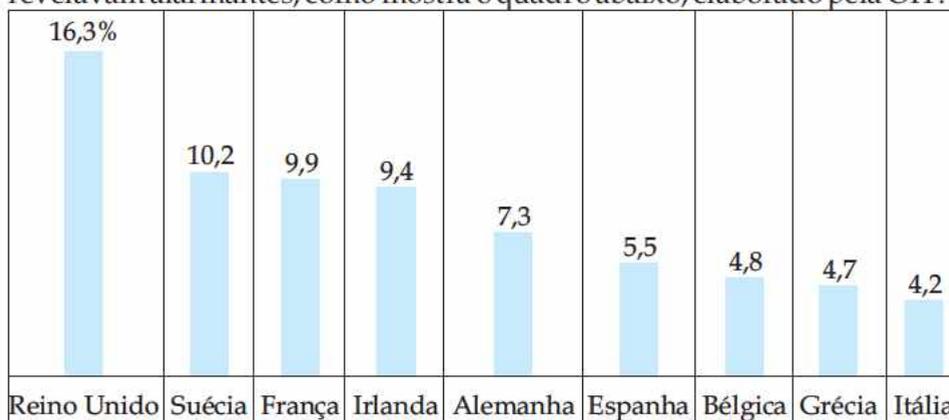


VIOLÊNCIA NO TRABALHO: ASSÉDIO MORAL E SEXUAL*

Sônia das Dores Dionísio**

1 Introdução

Todos nós sabemos que o assédio moral no trabalho é um fenômeno mundial que foi detectado desde o início do século passado, mas que só tomou dimensão a partir de uma pesquisa realizada pela OIT em 2000¹ e, desde aquela ocasião, os números desta perversa geografia humana já se revelavam alarmantes, como mostra o quadro abaixo, elaborado pela OIT:



Tais números não param de crescer e de fazer vítimas, pois nos Estados Unidos o índice é de 25%.

Em Portugal, notícias veiculadas pela emissora RTP dão conta de que 30% dos trabalhadores sofrem assédio moral.

* Palestra proferida no 10º Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho promovido pelo TRT da 15ª Região em junho de 2010.

** Juíza Titular da 11ª Vara do Trabalho de Vitória. Membro fundador e Secretária Geral do Ipeatra – Instituto de Pesquisas e Assuntos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho. Pós-graduanda em Direito Público pela PUC-Minas. Ex-Vice Diretora e ex-Conselheira da EJUD-TRT-17ª Região. Co-autora da obra Conciliação Extrajudicial Prévia – Análise Interpretativa (Ed. Líder, BH, 2002).

¹ Disponível em: www.assediomoral.org.br. Acesso em: abril/2010

Um levantamento feito no Reino Unido entre 2006/2007, pela Secretaria de Proteção à Saúde do Trabalhador (*Health and Safety Executive*), revelou que 530 mil britânicos ficaram doentes por conta de estresse no trabalho².

No ano passado assistimos ao drama do suicídio de 23 trabalhadores franceses, todos da *France Télécom* que, após a perda do monopólio, passou a adotar uma agressiva política de reestruturação, com corte de 20 mil postos de trabalho, destinada a “enfrentar a concorrência”, levando o governo francês a agir, obrigando a empresa a suspender sua nova política de reestruturação e de gestão.

A gravidade desse quadro é tamanha que, tanto na Europa quanto nos Estados Unidos, há seguro para proteger executivos e empresas de ações por Assédio Moral.

Trata-se de Seguro de proteção contra Responsabilidade Civil por práticas trabalhistas.

Embora o Brasil não tenha realizado qualquer estudo oficial ou estatística visando a identificar o problema, pois o que temos são apenas estimativas realizadas por pesquisadores brasileiros, como é o caso da respeitada professora da PUC-SP, Margarida Barreto, nós, Juízes do Trabalho, sabemos que o problema não só existe como também sempre existiu.

Por aqui ele era invisível. Só apareceu depois das primeiras decisões reconhecendo a sua existência e, a partir delas, começamos a pensar sobre ele. E os trabalhadores, por sua vez, descobriram que o que pensavam ser parte inevitável do contrato de emprego era, na verdade, uma violência contra si.

E a partir desse marco, as denúncias aumentaram. A tal ponto de o Brasil já contar, também, com seguro para proteção contra ação por assédio moral.

Pesquisando para esta palestra, constatei que a empresa suíça **Zurich** já está no mercado brasileiro fazendo seguros contra reclamações trabalhistas por assédio moral³. E o banco Itaú, por exemplo, também já ingressou neste ramo oferecendo esta mesma modalidade de seguro.

Isto, obviamente, é emblemático, pois nos lembra a metáfora do “bode na sala”. Se você o tira de lá, o problema acabou.

2 Assédio Moral: Conceito e Origem

²MENDONÇA, Martha; Neves, Maria Laura. Clemente, Isabel. **O pesadelo do assédio moral**. Revista Época, 19.09.2008.

³PIMENTEL, Silva. **Assédio Moral: Já há seguro**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org.br/spip.php?article378>>. Acesso em: junho/2010.

2.1 Conceito

Embora não pretenda insultar a inteligência de ninguém apresentando sua definição, porque o assédio moral integra a categoria dos conceitos jurídicos indeterminados, atraindo, por isso mesmo, uma certa carga de discricionariedade judicial, gostaria de formular seu conceito, que no meu juízo interno, pode servir de ponto de partida para a construção da sua caracterização.

Evidentemente que, em nossa língua portuguesa, o sentido de assédio é impertinência, importunação, insistência para conseguir algo de alguém.

Em Espanha é *acoso*, ou seja, acostrar, intimidar, perseguir, encurralar, fechar as 'portas da cidade', tal como ocorre nas operações militares em que se estabelece cerco, domínio.

Já os ingleses têm-no como **intimidação**, e os franceses dão-lhes o sentido de **pressão sufocante**.

Então, se o adjetivo moral pode ser entendido como “o que é pertencente ao espírito do homem”, posso estabelecer seu conceito jurídico básico, do assédio moral, respeitado, evidentemente, o limite do campo jurídico-trabalhista, como:

Exercício abusivo do poder diretivo e disciplinar do empregador, resultante do uso de métodos ou de práticas gerenciais ofensivas ao equilíbrio psicológico e emocional do trabalhador e à sua saúde mental.

2.2 Origem

Vimos que o assédio moral não é 'jabuticaba' e, não sendo, temos de indagar:

De onde vem essa violência? Por que o capital maltrata a fonte que o alimenta e em tantos lugares?

A matriz do problema, se vista exclusivamente sob a ótica brasileira, pode encontrar explicação histórica em nosso passado colonialista, escravagista, individualista e patrimonialista. Não podemos negar que a visão autoritária e dominial herdada do passado influencia até os tempos atuais a perspectiva empresarial, segundo a qual o empregado seria propriedade da empresa.

Faria parte do seu acervo técnico e os seus serviços, tratados como qualquer outro insumo que alimenta a sua cadeia produtiva. Nasce daí a incompreensão sobre o valor social do trabalho e a confusão entre poder diretivo e poder senhorial e ditatorial.

Hão de indagar, no entanto: e nos países onde esses ingredientes não estão presentes? Por que o fenômeno também acontece no chamado

mundo civilizado?

Respondo: desgraçadamente temos um ponto em comum:

Se no passado de Marx & Engels a burguesia europeia conseguira rasgar “o véu de emoção e de sentimentalidade das relações familiares, reduzindo-as a mera relação monetária”⁴, no presente, este papel está sendo exercido pelo capital global.

Aliás, Bauman, mestre vivo da sociologia moderna, em sua obra *Globalização: as conseqüências humanas*⁵, relata uma pregação muito proposital, feita por Albert Dunlap, célebre 'racionalizador' da empresa moderna, também conhecido 'açougueiro', 'esquartejador':

As companhias pertencem às pessoas que nela investem - não aos seus empregados, fornecedores ou à localidade em que se situa.

Neste ano de 2010, o cineasta Jason Reitman mostrou muito bem esta face do capital em seu filme **Amor Sem Escalas**, cujo protagonista é um desses predadores de emprego, que sai pelos Estados Unidos afora com a exclusiva tarefa de dispensar empregados das grandes Companhias, conferindo contemporaneidade às afirmações de Marx & Engels, pois de fato o capital de hoje substituiu a burguesia do Século XVII, e revela, sem nenhuma timidez, toda a sua tirania: o empregado não importa, não é 'pertencente'. Trata-se de um mero insumo.

Quem e o que importa são: o resultado, a qualquer custo, e o investidor, esteja ele onde estiver.

A propósito da desterritorialização do capital e da sua tática **do mínimo é o máximo**, extraída da equação **redução de custos x maior produtividade = super lucro**, e do seu modo de tratar o trabalhador, tivemos, neste mês de junho de 2010, mais um macabro exemplo que veio da China:

Doze (12) trabalhadores da Foxconn - empresa que emprega 400.000 pessoas só na cidade Shenzhen-, fabricante do Ipad e Iphone da Apple, de Steve Jobs, e da Dell, HP, Sony, Microsoft e Nokia - tentaram suicídio, pulando, dramaticamente, das janelas dos alojamentos da empresa. Apenas 2 (dois) sobreviveram. Tais trabalhadores tinham idade entre 18 e 24 anos.

Segundo o jornalista Tomi Mori⁶, em relato de Tóquio para o *site*

⁴MARX & ENGELS. **Manifesto comunista**. Trad. Sueli Cassal. Porto Alegre: L&PM Pocket, 2001, v. 227.

⁵BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as conseqüências humanas**. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999, p. 13.

⁶MORI, Tomi. **China**: onda de suicídios na Foxconn. Disponível em: <<http://www.esquerda.net/artigo/china-onda-de-suic%C3%ADdios-na-foxconn>>. Acesso em: junho/2010

esquerda.net, na semana anterior a 15 de junho/2010, fora a vez de um engenheiro de 28 anos. Tal trabalhador se casara há três meses e, segundo seus familiares, sua morte tida como “repetina” foi causada por excesso de trabalho pois, antes de morrer, tinha trabalhado nada menos de trinta e quatro horas ininterruptas.

Uma das técnicas gerenciais adotadas por aquela empresa seria, por exemplo, obrigar o empregado a correr para o banho antes de a água quente ser desligada, imposição de multa por minutos de atraso e por recusa em fazer hora extra.

Instada a responder sobre o episódio, a empresa respondera cruelmente que: “os suicídios seriam estatisticamente menores do que em toda a China, onde aproximadamente ocorrem 14 suicídios para cada 100 mil pessoas”.

Quer dizer, então, que 10 suicídios é pouco. Bom mesmo seriam 56, pois, se a Companhia tem 400 mil empregados, e se 14 de cada 100 mil se suicidam na China, este seria o número 'aceitável'.

Camus tinha razão quando disse que estamos na época da premeditação e do crime perfeito⁷. Só que nossos criminosos de hoje não usam a filosofia para transformar assassinos em juízes. Agora usam o alibi da lógica estatística.

Foi este mesmo capital global que exportou para o Brasil, mais precisamente a partir da política neoliberal das privatizações, os métodos parecidos com os da empresa chinesa. Lembro-me que, logo depois da primeira decisão que proferi sobre o assédio moral, apreciei dezenas de casos no Tribunal, em que uma empresa de telefonia, recém-chegada ao País, fixava tempo para que seus empregados realizassem suas necessidades biológicas, como ir ao banheiro e tomar água.

Além disso, realizava reuniões nas quais obrigava aqueles que não alcançavam as metas estabelecidas ou que extrapolavam aquele tempo predeterminado a se vestirem de **palhaços**, de personagens televisivos de humor ridículo, e a dançar danças que estereotipavam o comportamento social do brasileiro, como, por exemplo, uma tal de 'dança na boquinha da garrafa', 'bonde do tigrão' e outras congêneres.

Neste período, tivemos, também, a oportunidade de julgar processo de empresa distribuidora de uma das cervejarias mais poderosas do mundo, que obrigava seu empregado a se vestir de mulher, a entrar em uma jaula com a figura de um Macaco, pelo fato de não conseguir atingir as metas e alcançar a concorrência.

⁷CAMUS, Albert. **O homem revoltado**. trad. Valerie Rumjanek. Rio de Janeiro: Record, 1999.

Tom Dwyer⁸, sociólogo neozelandês, em sua obra “Vida e Morte no Trabalho”, afirma que o ambiente do trabalho é uma reprodução das relações sociais. E tem toda razão, pois todos esses casos expressam, de forma muito clara, a relação social totalitária que o topo da pirâmide estabelece com a base.

2.3 Características e Tipos de Assédio Moral

A partir do conceito que estabelecemos, podemos afirmar que o Assédio Moral se caracteriza pela prática reiterada de um conjunto de ações, que objetivam obter do trabalhador determinado comportamento, conduta ou ato. E para isto, segundo a melhor doutrina⁹, são utilizadas várias técnicas, dentre elas, as de maior destaque:

a) as de relacionamento, tais como, isolar, ignorar, deixar de atribuir atividade (o chamado contrato de inação), ou atribuir tarefas inúteis;

b) as de ataque, que visam a desacreditar ou desqualificar a vítima, humilhá-la, compeli-la a sair; e, por fim,

c) as técnicas punitivas, que incluem, por exemplo, sujeição à pressão, imposição de sobrecarga de tarefas, atribuição de tarefas impossíveis, etc.

Tais técnicas podem partir tanto da própria política de gestão da corporação e aplicada por quem detém poder de comando, como dos integrantes do grupo de trabalhadores.

Vem daí a distinção entre assédio moral vertical e horizontal.

Evidentemente que o assédio **vertical** advém do sujeito que tem comando e direção.

E o **horizontal** parte de trabalhadores do mesmo nível. Costuma ocorrer em ambiente deletério e degradado por extrema competitividade, ou seja, em ambiente onde há desintegração do grupo. Geralmente se exterioriza através de insinuações depreciativas, desdenhosas e grosseiras dirigidas contra a vítima.

Há quem diga, também, que há o assédio misto ou combinado, que seria fruto da união e cumplicidade entre quem comanda e os comandados, e cujo objetivo seria excluir um dos integrantes do grupo.

Todavia, não faço tal distinção, pois entendo que este tipo de

⁸DWYER, Tom. **Vida e morte no trabalho**. São Paulo: Unicamp, 2006.

⁹LEYMANN. Apud GARCIA CALLEJO, José Maria. *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*. In: BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral**. Disponível em <http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2004/saude_mental/anais/artigos/1.pdf>. Acesso em: junho/2010.

prática é estabelecida de cima para baixo, e o que muda é apenas a tática, já que o fim é o mesmo.

2.4 O Tratamento Jurídico do Assédio Moral

Alguns países já possuem legislação específica para punir o assédio.

É o caso da Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, França, Noruega e Suécia.

Nos Estados Unidos, a situação é igual a nossa, pois os casos de assédio são julgados de acordo com a legislação de dano moral.

Na Espanha, Itália e Japão há leis à espera de aprovação.

Por aqui, também temos projetos à espera de aprovação pelo Congresso.

Um deles trata o assédio moral como ilícito penal, que é o PL n. 742/2001, que propõe introduzir o art. 136-A no Código Penal, que teria a seguinte redação:

Art. 136-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.

O outro, o PL n. 2.369/2003¹⁰, que foi objeto de várias emendas, sendo uma do Deputado Paes Landim e as demais do Deputado Vicentinho, trata especificamente **do Assédio Moral nas Relações de Trabalho**, dispõe sobre o pagamento de indenização por dano moral, despesas com tratamento médico, multa administrativa, cuidando, também, de alguns aspectos processuais, como por exemplo, inversão do ônus da prova e substituição processual pelos sindicatos.

Se for aprovado, penso que teremos tomado um grande passo para a melhoria do meio ambiente do trabalho, da saúde do trabalhador e economia dos gastos da Previdência Social¹¹.

3 Assédio Sexual

Minha manifestação sobre este tema, dada a exiguidade do tempo,

¹⁰Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/672167.pdf>>

¹¹No início de agosto de 2010, os Deputados Ricardo Berzoini (PT-SP), Pepe Vargas (PT-RS), Jô Moraes (PC do B-MG), Paulo Pereira da Silva (PDT-SP) e Roberto Santiago (PV-SP) apresentaram o PL n. 7.202/2010, objetivando alterar o art. 21 da Lei n. 8.212/1991 e incluir o assédio moral no conceito de acidente do trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/781622.pdf>>

e o fato de não ser a minha especialidade, será centrada apenas em 3 (três) aspectos: conceito, caracterização e espécies.

Sabemos que o assédio sexual é, também, um atentado contra a dignidade individual do trabalhador, pois o direito à liberdade sexual é expressão do direito à intimidade e à vida privada, e nele se inclui o próprio corpo.

E tal como o assédio moral, nasce da relação de dominação e visa a obter uma conduta específica desejada pelo agressor, que é o favor de ordem libidinoso.

3.1 Conceito

De acordo com a OIT, considera-se assédio sexual: atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes condicionados a dar ou manter emprego, influir nas promoções, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima¹².

No ano de 2001, o Brasil tipificou o Assédio Sexual como crime, no art. 216-A do Código Penal, que está assim definido:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Trata-se, portanto, de ato ilícito consistente na conduta reiterada de natureza sexual, em que o agressor se vale do seu poder ou da sua ascendência, para obter favores sexuais da vítima.

Embora o homem seja sujeito de assédio sexual, as estatísticas revelam que a mulher é a sua maior vítima, e não poderia deixar de sê-lo, pois nossa cultura patriarcal e machista se reproduz no ambiente de trabalho.

A professora Marilda Maria da Silva Moreira, mestre em Saúde Pública, escreveu um artigo sobre Assédio Sexual Feminino no Mundo do Trabalho¹³, no qual centra suas reflexões na perspectiva histórica, social e cultural, associando o assédio de forma especial ao comportamento, às formas de exercício do poder, e, como não poderia deixar de ser, às representações sociais ligadas ao gênero.

Em uma passagem do seu artigo, analisa a cultura e o padrão social nos países latinos, onde culturalmente já se estabeleceu um padrão básico segundo o qual os homens “podem” e “devem” expressar seus interesses

¹²Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: abril de 2010

¹³MOREIRA, Marilda Maria da Silva. **O assédio sexual feminino no mundo do trabalho**. Disponível em: <http://www.ssrevista.uel.br/c_v4n2_marilda.htm>. Acesso em: junho/2010.

por uma mulher, como prova de autoafirmação da sua masculinidade, nascendo, daí, o problema, pois o homem pode ultrapassar a ética e utilizar sua condição social, ou de poder, para atender ao seu interesse sexual.

Em abordagem muito apropriada, a autora reproduz Guiddens em “A Transformação da Intimidade: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas”, que afirma:

O controle sexual dos homens sobre as mulheres é muito mais do que uma característica incidental da vida social moderna. À medida que esse controle começa a falhar, observamos mais claramente revelado o caráter compulsivo da sexualidade masculina – e este controle em declínio gera também um fluxo crescente da violência masculina sobre as mulheres.

Tais afirmações têm assento na sociedade brasileira, pois segundo Maria Goretti Dal Bosco, que também escreveu sobre o tema do Assédio Sexual nas relações de trabalho¹⁴, por ocasião da apresentação do projeto de lei que resultou na atual redação do art. 216-A do Código Penal, a Deputada Iara Bernardi, autora do projeto, apresentou números alarmantes ao Parlamento brasileiro:

Ao apresentar sua justificativa, a parlamentar informou que as pesquisas indicariam que 52% das mulheres brasileiras teriam sido assediadas sexualmente em seus trabalhos.

E, de acordo com pesquisa interna realizada pelo Sindicato das Secretárias de São Paulo-SINESP, 25% de suas filiadas teriam sido assediadas.

Tal Sindicato elaborou uma cartilha apontando os motivos do silêncio:

Medo de represálias ou retaliação, tais como, perder o emprego, ser transferida ou rebaixada;

Não se expor ao ridículo perante colegas e familiares;

Medo de perder carta de referência;

Dificuldade de falar sobre o assunto, e, finalmente, por não se acreditar que haveria recursos que evitassem o problema.

A pesquisa mostrou, também, que 59% das pessoas que cometem assédio sexual são de classe mais alta, e 14,3% das mulheres que se recusaram ao assédio sofreram represálias como demissão, perda de promoção, transferência, ambiente hostil, entre outros.

¹⁴DAL BOSCO, Maria Goretti. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2430>>. Acesso em: junho/2010.

Tais indicadores confirmam a tese de que as relações sociais se reproduzem no ambiente de trabalho, e precisamos dar cabo a isto reconstruindo uma sociedade mais republicana e, portanto, mais socialmente justa e igualitária.

3.2 Características

As características deste tipo de assédio são, evidentemente, relação de dominação ou de poder entre o assediante e o assediado, conduta sexual, rejeição à conduta e reiteração da conduta.

3.3 Espécies

Quanto às espécies, a doutrina especializada o classifica em duas:

a) assédio sexual **por chantagem**, aquele cujo pressuposto é o uso do poder hierárquico, mediante ameaça de perda de vantagens, tais como promoção ou o próprio emprego.

b) assédio sexual **por intimidação**, também denominado de 'assédio sexual ambiental', caracterizado por incitação sexual inoportuna ou manifestações verbais ou físicas da mesma índole, com o fim de prejudicar o rendimento profissional ou de criar situação hostil, ofensiva ou intimidatória no ambiente em que é intentado.

Segundo Rodolfo Pamplona Filho¹⁵, trata-se, em verdade, de uma forma de intimidação, muitas vezes difusa, que viola o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio, daí, a expressão "assédio sexual ambiental".

Nesta última espécie, o elemento "poder" é irrelevante, sendo caso típico o assédio sexual praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição hierárquica na empresa. Seu aspecto fundamental não é a ameaça, mas a violação ao "direito de dizer não", através da submissão - notadamente de mulheres - a avanços repetidos, múltiplas blagues ou gestos sexistas (mesmo que sua recusa não seja seguida de represálias), incluindo a exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos; qualquer exercício de violência física ou verbal.

Para finalizar, penso ser importante alertar para um aspecto deste grave problema, que é o da dificuldade da prova do assédio, sobretudo do assédio por chantagem, pois ele não ocorre em público:

O assediador age de forma sorrateira, sem deixar pistas. Mas estas dificuldades naturais não podem servir de obstáculo para a sua persecu-

¹⁵PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual**: questões conceituais. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6826>>

ção. Cabe a nós, juízes do trabalho, quebrar o dogma da prova direta e adotar a prova indireta, ou indiciária, servindo, para tanto, e por exemplo, o relato da vítima, impressões de seus companheiros de trabalho sobre o comportamento do assediador e eventuais comunicações, como bilhetes e *e-mails*.

Se não quebrarmos esse dogma, não conseguiremos romper essa criminosa forma de servidão humana.

Campinas, 30 de junho de 2010.

4 Referências

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As conseqüências humanas**. trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Disponível em: <www.camara.gov.br>.

CAMUS, Albert. **Homem revoltado**. trad. Valerie Rumjanek. Rio de Janeiro: Record, 1999.

DAL BOSCO, Maria Goretti. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. Disponível em: <www.jusnavigandi.com.br>. Acesso em: junho/2010 .

DWYER, Tom. **Vida e morte no trabalho**. São Paulo: Unicamp, 2006.

Estatística Assédio Moral na Europa. Disponível em <www.assediomoral.org.br>

LEYMANN Apud GARCIA CALLEJO, José Maria. *Protección jurídica contra el acoso moral em el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*. In: BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral**. Disponível em: <http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2004/saude_mental/anais/artigos/1.pdf>

MARX & ENGELS. **Manifesto comunista**. Trad. Sueli Cassal. Porto Alegre: L&PM Pocket, 2001, v. 227.

MENDONÇA, Martha; Neves, Maria Laura. Clemente, Isabel. **O pesadelo do assédio moral**. Revista Época, 19.09.2008

MOREIRA, Marilda Maria da Silva. **O assédio sexual feminino no mundo do trabalho**. Disponível em: <www.ssrevista.uel.br>

MORI, Tomi **CHINA: onda de suicídios na Foxconn**, disponível em: <<http://www.esquerda.net/artigo/china-onda-de-suic%C3%ADdios-na-foxconn>>

Organização Internacional do Trabalho. **Assédio Sexual**. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual**: questões conceituais. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6826>>.

PIMENTEL, Silva. **Assédio moral**: já há seguro. Disponível em <www.asedio_Hlt272483657m_Hlt272483657oral.org.br>