



Assédio moral nas relações de trabalhistas

Moral Harassment in Labor Relations

LOPES Suellen Cristine Vaz; BEZERRA Weliton Marcos; RODRIGUES Marcos Vinicius Feitosa; OLIVEIRA Taissa De Freitas.

Professor Orientador: CAMPOS Cleube Marcelo Costa.

SUMÁRIO

1. RESUMO.....	2
2. INTRODUÇÃO.....	4
3. CONCEITO E DEFINIÇÃO.....	7
1. Características do assédio moral.....	9
4. CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL.....	13
5. CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE MENTAL E FÍSICA DAS VITÍMAS.....	14
1. Impactos na produtividade e no ambiente de trabalho	16
6. RESPONSABILIDADE DOS GESTORES RESPONSÁVEIS.....	19
7. FUNDAMENTOS LEGAIS.....	21
8. COMO IDENTIFICAR TAL ATO.....	22
9. AÇÃO LEGAL CONTRA O CRIME DE ASSÉDIO MORAL.....	23
10. METODOLOGIA, ANÁLISE E RESULTADOS	24
11. CONCLUSÃO.....	24
12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25

PALAVRAS-CHAVES: Definição; Impactos; Características; leis; Causas; Ação; lei; empresa.

1. RESUMO

O assédio moral nas relações trabalhistas é um fenômeno que, embora muitas vezes subestimado, representa uma grave violação dos direitos dos trabalhadores e um fator significativo de deterioração do ambiente de trabalho. Este comportamento abusivo, que se manifesta através de atitudes desrespeitosas, humilhações e pressões psicológicas, pode ter consequências devastadoras para a saúde mental e o bem-estar dos indivíduos afetados. Ao comprometer a dignidade do trabalhador e criar um ambiente hostil, o assédio moral não só

prejudica a qualidade de vida profissional e pessoal dos envolvidos, mas também afeta a produtividade e o clima organizacional como um todo. Neste contexto, compreender a origem do assédio, suas formas de manifestação e as estratégias para sua prevenção e enfrentamento é essencial. Tal assédio moral nas relações trabalhistas tem emergido como uma questão crítica no mundo do trabalho, refletindo um problema profundo que afeta a integridade e a saúde psicológica dos trabalhadores. Esse comportamento nocivo, caracterizado por atitudes insistentes de humilhação, desrespeito e constrangimento, não apenas compromete o bem-estar dos indivíduos, mas também acaba com a eficácia e a harmonia das equipes. O ambiente de trabalho ideal deve promover a dignidade e o respeito mútuo, no entanto, o assédio moral cria um clima de medo e insegurança, prejudicando a moral e a produtividade dos colaboradores. Neste cenário, esse artigo traz uma visão de que é fundamental entender a natureza do assédio moral, suas manifestações e impactos, além de explorar estratégias e políticas que possam ser implementadas para prevenir e combater essa forma de abuso, garantindo um ambiente de trabalho saudável e justo.

SUMMARY

Moral harassment in labor relations is a phenomenon that, although often underestimated, represents a serious violation of workers' rights and a significant factor in the deterioration of the work environment. This abusive behavior, which manifests itself through disrespectful attitudes, humiliation and psychological pressure, can have devastating consequences for the mental health and well-being of affected individuals. By compromising the dignity of the worker and creating a hostile environment, moral harassment not only harms the quality of professional and personal life of those involved, but also affects productivity and the organizational climate as a whole. In this context, understanding the origin of harassment, its forms of manifestation and strategies for its prevention and coping is essential. Such moral

harassment in labor relations has emerged as a critical issue in the world of work, reflecting a deep problem that affects the integrity and psychological health of workers. This harmful behavior, characterized by insistent attitudes of humiliation, disrespect and embarrassment, not only compromises the well-being of individuals, but also destroys the effectiveness and harmony of teams. The ideal work environment should promote dignity and mutual respect, however, bullying creates a climate of fear and insecurity, harming employee morale and productivity. In this scenario, this article brings a view that it is essential to understand the nature of moral harassment, its manifestations and impacts, in addition to exploring strategies and policies that can be implemented to prevent and combat this form of abuse, ensuring a healthy and fair work environment.

2. INTRODUÇÃO

O assédio nas Relações trabalhistas é um fenômeno complexo que se manifesta de diversas formas, impactando não apenas a saúde mental e física dos trabalhadores, mas também a dinâmica organizacional e a cultura do ambiente de trabalho, frequentemente caracterizado por comportamentos repetitivos e hostis que visam desqualificar e humilhar o trabalhador, é um problema que transcende as fronteiras individuais, afetando a saúde mental, a produtividade e a

dinâmica organizacional como um todo. Este fenômeno é particularmente preocupante em setores onde as relações de poder são marcadas por hierarquias rígidas, como na área da saúde, onde profissionais frequentemente enfrentam situações de assédio por parte de superiores e colegas (Andrade, 2015; Monteiro). Estudos revelam que as mulheres são as principais vítimas de assédio moral, com dados indicando que mais da metade da população amostral em algumas pesquisas relatou experiências de assédio no ambiente de trabalho, sendo que os assediadores frequentemente são colegas, supervisores ou até mesmo pacientes, no caso de profissionais da saúde (Gonçalves & Machado, 2023; Marazzo, 2018). Essa realidade é corroborada por pesquisas que demonstram que o assédio moral é um problema recorrente em diversas profissões, especialmente na enfermagem, onde a pressão e o medo de represálias muitas vezes levam os colegas a silenciarem a violência

(Hagopian, Silva 2017;). Relatos indicam que esse tipo de assédio não é um acontecimento novo, mas sim uma prática que tem raízes profundas nas relações de trabalho, sendo reconhecido como uma forma de violência psicológica que pode resultar em sérios danos à saúde dos trabalhadores (Silva;Zamarchi, 2023). A literatura aponta que as consequências do assédio moral incluem uma gama de problemas a saúde mental, como estresse, ansiedade, depressão e até mesmo doenças físicas, refletindo a necessidade urgente de intervenções eficazes e políticas de prevenção (Lima; Ribeiro,2023). Além disso, a cultura organizacional que tolera ou ignora o assédio moral pode perpetuar um ciclo de violência e silenciamento, dificultando a denúncia e a resolução de conflitos (Marazzo;2018).

A legislação ¹ também desempenha um papel importante na proteção dos trabalhadores contra o assédio moral. O reconhecimento do assédio como uma violação dos direitos trabalhistas tem²

levado a um aumento nas demandas judiciais, refletindo a necessidade de um sistema de justiça que responda adequadamente a essas queixas (Neto, 2024; Ribeiro, 2023). A pesquisa de et al. Oliveira et al. (2023) destaca a importância de garantir um ambiente de trabalho que respeite a dignidade humana, enfatizando que a prevenção do assédio moral deve ser uma prioridade nas políticas de saúde ocupacional. A importância de discutir o assédio moral nas relações trabalhistas é ainda mais evidente quando se considera o impacto que essa prática tem sobre a qualidade de vida dos trabalhadores e a eficiência das organizações. Com base em nossas pesquisas podemos destacar que o assédio moral, especialmente quando perpetrado por superiores, pode levar a um estado de isolamento e impotência nas vítimas, dificultando sua capacidade de buscar ajuda ou de se defender. Portanto, é essencial que as organizações adotem uma postura proativa na identificação e na prevenção do assédio moral, promovendo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Além disso, a legislação e as políticas públicas desempenham um papel crucial na proteção dos trabalhadores contra o assédio moral. A implementação de leis que reconheçam e punam essa prática é fundamental para criar um ambiente de trabalho seguro e

¹ **Legislação:** É o conjunto de leis e regras criadas por autoridades, como o governo, para organizar e regular a vida em sociedade.

digno, onde os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. A formação e a conscientização sobre o tema também são essenciais, pois permitem que os trabalhadores reconheçam comportamentos abusivos e saibam como agir diante deles. Portanto, a discussão sobre assédio moral nas relações trabalhistas deve ser uma prioridade, não apenas para proteger os indivíduos, mas também para promover uma cultura organizacional que valorize a dignidade e o respeito no ambiente de trabalho.

INTRODUCTION

Harassment in labor relations is a complex phenomenon that manifests itself in different ways, impacting not only the mental and physical health of workers, but also the organizational dynamics and the culture of the work environment, often characterized by repetitive and hostile behaviors that aim to disqualify and humiliate the worker, it is a problem that transcends individual borders, affecting mental health, productivity, and organizational dynamics as a whole. This phenomenon is particularly worrying in sectors where power relations are marked by rigid hierarchies, such as in the health area, where professionals often face situations of harassment by superiors and colleagues (Andrade, 2015; Monteiro). Studies reveal that women are the main victims of moral harassment, with data indicating that more than half of the sample population in some surveys reported experiences of harassment in the workplace, with harassers often being colleagues, supervisors, or even patients, in the case of health professionals (Gonçalves & Machado, 2023; Marazzo, 2018). This reality is corroborated by research that shows that bullying is a recurring problem in several professions, especially in nursing, where pressure and fear of reprisals often lead colleagues to silence violence (Hagopian, Silva 2017;). Reports indicate that this type of harassment is not a new event, but rather a practice that has deep roots in labor relations, being recognized as a form of psychological violence that can result in serious damage to the health of workers (Silva; Zamarchi, 2023). The literature points out that the consequences of bullying include a range of mental health problems, such as stress, anxiety, depression, and even physical illnesses, reflecting the urgent need for effective interventions and prevention policies (Lima; Ribeiro, 2023). In addition, the organizational culture that tolerates or ignores moral harassment can perpetuate a cycle of violence and silencing, making it difficult to report and resolve conflicts (Marazzo; 2018). Legislation also plays an important role in protecting workers from bullying. The recognition of harassment as a violation of labor rights has led to an

increase in lawsuits, reflecting the need for a justice system that adequately responds to these complaints (Neto, 2024; Ribeiro, 2023). The research by et al. Oliveira et al. (2023) highlight the importance of ensuring a work environment that respects human dignity, emphasizing that the prevention of moral harassment should be a priority in occupational health policies. The importance of discussing moral harassment in labor relations is even more evident when considering the impact that this practice has on the quality of life of workers and the efficiency of organizations. Based on our research, we can highlight that moral harassment, especially when perpetrated by superiors, can lead to a state of isolation and powerlessness in victims, hindering their ability to seek help or defend themselves. Therefore, it is essential that organizations adopt a proactive stance in identifying and preventing moral harassment, promoting a healthy and respectful work environment. In addition, legislation and public policies play a crucial role in protecting workers from bullying. The implementation of laws that recognize and punish this practice is essential to create a safe and dignified work environment, where workers' rights are respected. Training and awareness on the subject are also essential, as they allow workers to recognize abusive behaviors and know how to act in the face of them. Therefore, the discussion about moral harassment in labor relations should be a priority, not only to protect individuals, but also to promote an organizational culture that values dignity and respect in the workplace.

3. CONCEITO E DEFINIÇÃO

Assédio moral é uma forma de violência psicológica que ocorre no ambiente de trabalho, caracterizada por comportamentos abusivos que são dirigidos de maneira repetitiva e intencional a uma pessoa, com o objetivo de desestabilizá-la emocionalmente e profissionalmente. Esses comportamentos podem ser praticados por superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou até mesmo subordinados, e são frequentemente marcados por atitudes que visam humilhar, ridicularizar ou degradar a vítima.

Um dos aspectos fundamentais do assédio moral é a repetição das condutas abusivas. Para ser caracterizado como assédio, é necessário que esses atos sejam frequentes e prolongados ao longo do tempo. Um único incidente isolado de humilhação ou

agressão verbal, embora também condenável, não é suficiente para configurar o assédio moral; é preciso haver uma sequência de eventos que, cumulativamente, causem um dano psicológico à vítima.

Outro elemento importante do assédio moral é a intencionalidade. O agressor age com o propósito claro de prejudicar a vítima, seja para forçá-la a pedir demissão, isolá-la do ambiente de trabalho, ou simplesmente para exercer uma forma de poder abusivo sobre ela. Essa intenção de causar dano é o que diferencia o assédio moral de outras formas de conflito no ambiente de trabalho.

A humilhação e a degradação são marcas distintivas do assédio moral. A vítima é frequentemente submetida a situações constrangedoras, que podem incluir críticas exageradas e sem fundamento, zombarias³, insultos, atribuição de tarefas inúteis ou impossíveis de serem realizadas, ou ainda a exclusão deliberada de atividades e decisões importantes no trabalho. Essas ações visam minar a autoestima e a confiança da vítima, deixando-a cada vez mais vulnerável e desmotivada.

O assédio moral também é caracterizado por agressões psicológicas. Essas agressões podem ser verbais, como gritos, insultos e xingamentos, ou podem se manifestar através de atitudes sutis, como o desprezo, a indiferença, ou o tratamento com sarcasmo. Muitas vezes, o agressor utiliza estratégias para tornar a vítima invisível no ambiente de trabalho, ignorando suas opiniões, suas ideias ou até mesmo sua presença.

Os impactos na saúde da vítima são profundos. O assédio moral pode levar a graves problemas de saúde, como estresse, ansiedade, depressão, perda de autoestima, insônia, problemas digestivos, entre outros. Em casos extremos, a vítima pode desenvolver pensamentos suicidas. A deterioração da saúde mental e física da vítima pode, inclusive, refletir em sua performance no trabalho, criando um ciclo vicioso que apenas agrava a situação de assédio.

Uma característica comum em casos de assédio moral é a desigualdade de poder. Geralmente, o agressor ocupa uma posição de superioridade em relação à vítima, seja hierárquica, seja social ou até mesmo pessoal. Essa disparidade facilita o abuso, pois a vítima pode sentir-se impotente para reagir ou denunciar, temendo represálias ou a perda do emprego.

³ **Zombarias** são ações ou palavras usadas para ridicularizar ou fazer piadas de alguém, geralmente para provocar riso ou humilhar.

O isolamento é outra arma utilizada no assédio moral. A vítima pode ser excluída socialmente, sendo deixada de fora de interações cotidianas no ambiente de trabalho, como almoços, conversas informais ou eventos sociais. Profissionalmente, ela pode ser afastada de projetos importantes, reuniões ou processos decisórios, o que reforça a sensação de desvalorização e inutilidade.

Por fim, o assédio moral tem consequências legais. Em muitos países, ele é tipificado como crime ou é passível de indenização por danos morais. Empresas que não tomam medidas para prevenir ou punir o assédio moral em seu ambiente de trabalho podem ser responsabilizadas judicialmente. Além disso, o agressor pode enfrentar sanções legais que variam de acordo com a legislação local.

O assédio moral é, portanto, uma grave violação dos direitos do trabalhador, que afeta não apenas a vítima, mas também o ambiente de trabalho como um todo, comprometendo a saúde mental, a produtividade e a harmonia entre os colaboradores.

1. Características do assédio moral

Dentre as classificações doutrinárias dos danos extrapatrimoniais, está em especial o assédio moral, materializado pela conduta abusiva do causador. Tem natureza psicológica e atinge a dignidade psíquica da vítima ao desestabilizar o equilíbrio emocional. Com efeito, o assédio moral torna-se mais comum nas relações de subordinação e hierarquia, em que há discrepância nos níveis ocupados pelo agente e pela vítima, estrutura que facilita a ocorrência do comportamento antiético. Sendo certo que a característica primordial do assédio moral é a prática reiterada da conduta ilícita, tendo como efeito final a sensação de exclusão, humilhação ou diminuição da vítima.

"O fenômeno se instala de modo quase que imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui uma escalada destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada,

dando início a fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror⁴." (Andréa Adans).⁵

O sofrimento é considerado grave, por que vem coroado pelo manto da injustiça. Assim, quando deparamos com a injustiça, nossa tolerância tende a ser menor, e pode gerar certa reação, as vezes até coletiva.

Parte da sociedade entende que o sofrimento "faz parte do processo de relação de trabalho" e é melhor sofrer empregado do que sofrer desempregado. Esse sofrimento não gera movimento de solidariedade, de indignação. Ao contrário, gera banalização e tolerância, que piora ainda mais a situação do sofredor.

O medo de perder o emprego é um dos maiores fatores para que o assediado tolere essa situação de sofrimento, por ter até a tendência de acreditar que a situação do assédio não exista. Os trabalhadores assediados sofrem sozinhos perante tal situação, escondidos por atrás da imagem do progresso, que são ilusões vendidas pelas empresas.

O perfil do agressor depende da personalidade de cada um, mas o objetivo é sempre o mesmo: desestruturar psicologicamente a vítima, atingindo sua personalidade e honra. Alguns agressores são mais calmos, como diz o dito popular "lobo em pele de cordeiro", para aos poucos demonstrarem sua verdadeira face assediadora; existem também os mais diretos que partem de uma vez amedrontando as vítimas, deixando-as inseguras e diminuídas, isolando-as dos demais integrantes de seu grupo laboral; já o perfil da vítima geralmente é o mesmo, fraco, isolado e humilhado.

⁴ **Psicoterror** é um termo usado para descrever um tipo de assédio psicológico intenso e contínuo, onde a vítima é submetida a situações de medo, humilhação e estresse extremo. Andréa Adans, ao usar esse termo, provavelmente está se referindo a um ambiente de trabalho ou social onde essas práticas são comuns, causando sérios danos à saúde mental e emocional da pessoa afetada.

⁵ Andrea Adams foi uma jornalista inglesa que desempenhou um papel crucial na divulgação do conceito de assédio moral no trabalho, também conhecido como "psicoterror". Ela foi uma das primeiras a pesquisar e documentar esses comportamentos, trazendo à tona a gravidade do problema através de sua obra "Bullying at work", publicado em 1992.

O assediador na pessoa do patrão, procura atingir o funcionário que ele acredita ser o mais fraco, que tenha menos a contribuir à empresa, que se recuse a uma sobrecarga de tarefas as quais não são de suas responsabilidades, procura atingir também, funcionários que por motivo de doenças não conseguem exercer de forma plena suas atividades, por exemplo, funcionários com atividade em restritas, gestantes ou ainda aqueles com mais de 40 anos, tudo isso por não produzirem tudo que a empresa e o mercado exigem delas, sendo assim o empregador tende a isolá-las, excluí-las, forçando um pedido de demissão.

O agressor pode ser tanto o superior hierárquico, ou quem naquele momento esteja exercendo uma função delegada por ele, como também um colega de trabalho no mesmo nível hierárquico. O empregado assediador visa atingir aquele funcionário que se destaca por sua dedicação, criatividade, com opiniões construtivas, causando inveja e ciúmes aos demais.

Ações e/ou omissões são capazes de desequilibrar um bom ambiente de trabalho gerando Assédio Moral. Condutas impróprias e degradantes podem provocar sentimentos de inferioridade e desprezo tornando essa pessoa uma forte candidata a ser assediada moralmente. Desacreditar a vítima, isolar, impedi-la de se expressar, desacreditando-a no seu trabalho, caso tente se defender são condutas típicas de um assédio.

Antes de uma conduta ser caracterizada como Assédio Moral, cabe avaliar com que intensidade que essa violência ocorreu e sua frequência, ou seja, algumas vezes devido a ansiedade, a vítima poderá vir a confundir um fato isolado com uma conduta assediadora, que ocorre de forma frequente e insidiosa, nesse caso a discussão estaria relacionado com a personalidade do indivíduo e não com o assédio no trabalho.

O agente nem sempre intenciona causar dano ao assediado, ou seja, as vezes não é dolosa, ocorrendo muitas vezes por negligência dos comandantes, que optam por não zelar por um ambiente de trabalho saudável em prol apenas dos resultados.

2. Denominando o assédio

O Assédio Moral possui várias denominações sendo que sua maioria vem da Psicologia por ter sido essa ciência a primeira a estudar o fenômeno do Assédio Moral. A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen conceitua Assédio Moral como:

"Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude,) que atente por sua repetição sistematização contra a dignidade, integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho."

Segundo Barret, médica do trabalho e ginecologista, o Assédio Moral aflige os trabalhadores de forma humilhante, constrangendo-os repetitivamente em sua jornada de trabalho, acontecendo comumente nas relações hierárquicas, onde se prevalecem ações negativas, autoritárias, desumanas, sem ética com duração prolongada, degradando e desestabilizando a vítima em seu ambiente de trabalho. Nos conceitos citados acima, podemos constatar que o Assédio Moral, é uma atitude humilhante à vítima, que a afasta do seu devido ambiente laboral, com objetivo de causar uma demissão indesejada por parte do assediado, uma aposentadoria antecipada, transferências etc.

O assédio Moral expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa a personalidade, dignidade ou integridade psíquica e que tenha por efeito excluir a posição empregado no emprego deteriorando o ambiente de trabalho, durante sua jornada e exercício de suas funções. Uma prática prejudicial que gera diversos traumas e consequências negativas para as vítimas. Entre os efeitos mais comuns estão o desenvolvimento de transtornos psicológicos, como ansiedade e depressão, que podem impactar significativamente a qualidade de vida dos trabalhadores. O ambiente hostil e a constante pressão a que as vítimas são submetidas contribuem para a manifestação de estresse crônico, resultando em problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares, hipertensão e distúrbios gastrointestinais. Além disso, o assédio moral frequentemente leva à diminuição da autoestima, fazendo com que os trabalhadores duvidem de suas capacidades e habilidades. Este processo pode gerar um ciclo de isolamento social, onde as vítimas se afastam de colegas e amigos, aumentando os sentimentos de solidão e vergonha. Os efeitos do assédio moral não se restringem ao âmbito emocional; muitos indivíduos relatam dificuldades de concentração, o que pode impactar negativamente o desempenho profissional e a produtividade. A desmotivação surge como uma

consequência direta de um ambiente de trabalho tóxico, levando os trabalhadores a um afastamento progressivo de suas atividades.

Os sintomas físicos são também uma realidade para muitos que sofrem com o assédio moral, manifestando-se em dores de cabeça, fadiga crônica e distúrbios do sono. Este estado de estresse emocional, se não tratado, pode culminar na síndrome de burnout, caracterizada pela exaustão física e emocional. Por fim, é importante ressaltar que as vítimas de assédio moral podem enfrentar dificuldades na reintegração ao mercado de trabalho, devido ao trauma vivido, o que reforça a necessidade de ações efetivas de prevenção e suporte por parte das empresas. A promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, bem como o acesso a apoio psicológico, é fundamental para mitigar os impactos do assédio moral nas relações laborais.

4. CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

Muitas podem ser as causas do assédio moral no trabalho: responsabilidades pouco claras, instruções contraditórias, deficiências gerais na estrutura de comunicação e informação, monotonia, exigências excessivas, estresse, distribuição injusta do trabalho etc. Em geral, podemos distinguir quatro fases do assédio moral:

1ª fase: Conflito não resolvido. Conflitos não resolvidos ou gerenciamento inadequado de conflitos são vistos como os gatilhos mais comuns para ações de assédio. Nesta fase, são registrados ataques isolados e esporádicos, gerando um clima de tensão.

2ª fase: Recusa de contato e informação. Nessa fase, o motivo original do conflito fica em segundo plano e o assédio torna-se mais intenso: a vítima é sistematicamente isolada e excluída, formando-se frentes e partidos.

3ª fase: Aumento da agressividade. Se a vítima do assédio não se defender e nenhuma contramedida for tomada, o resultado geralmente é um aumento na agressão. A situação se agrava, e as agressões à vítima são mais abertas, podendo muitas vezes chegar a agressão de natureza física. As consequências são o impacto na autoestima, dificuldade de concentração - levando a erros na conclusão de tarefas - o que pode

levar a mais assédio. Além do aumento da pressão psicológica, também podem ocorrer sanções trabalhistas, como advertências, transferências ou ameaças de demissão.

4ª fase: Rescisão/Exoneração. As vítimas de assédio muitas vezes veem na rescisão do vínculo empregatício o último recurso para sair dessa situação. Se as obrigações contratuais não puderem mais ser cumpridas devido aos efeitos psicológicos e físicos do assédio, o empregador também pode rescindir o contrato. Se isso não acontecer, licença médica de longo prazo por distúrbios típicos de estresse e até aposentadoria precoce por depressão são possíveis de acontecer.

O assédio moral não só tem um impacto negativo no desempenho do trabalho, mas também na saúde do trabalhador. Os sintomas vão desde o nervosismo à ansiedade e depressão, e conduzem inevitavelmente a uma perda da qualidade de vida. Outros efeitos psicológicos são desmotivação, desconfiança, nervosismo, retraimento social, resignação, baixo desempenho, dúvidas sobre si mesmo, ansiedade e habilidades reduzidas ou baixa produtividade. Vítimas de assédio podem e DEVEM se defender. Muitas vezes, uma conversa esclarecedora entre a pessoa em questão e o agressor pode ajudar. As vítimas também tem o direito de apresentar uma reclamação perante o chefe ou até mesmo no Ministério do Trabalho. Reivindicações por danos e compensação por danos morais também podem ser feitas, além da criminalização da prática do delito que está previsto em nossa legislação penal. Nesse sentido, reza o artigo 146-A do Código penal.⁶

5. CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE MENTAL E FÍSICA DAS VITÍMAS

O assédio moral no ambiente de trabalho tem consequências profundas e multifacetadas que se estendem muito além do imediato, afetando a saúde mental e

⁶ "Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência."

física das vítimas, assim como o ambiente organizacional como um todo. Os impactos negativos são visíveis em várias esferas da vida das vítimas, criando um ciclo vicioso que pode se perpetuar ao longo do tempo.

As consequências psicológicas do assédio moral incluem a ocorrência de transtornos como ansiedade e depressão. O estresse constante e a pressão emocional criam um ambiente em que a vítima se sente desvalorizada e impotente, levando ao desenvolvimento de síndromes de estresse pós-traumático (TEPT). Esses transtornos não só afetam a vida profissional, mas também a vida pessoal, gerando um impacto significativo na qualidade de vida. Muitas vítimas relatam dificuldades em lidar com situações cotidianas, sentindo-se sobrecarregadas e incapazes de realizar tarefas simples. O estresse psicológico frequentemente se manifesta em sintomas físicos, como dores de cabeça, fadiga crônica, problemas gastrointestinais e distúrbios do sono⁷. Essas questões podem evoluir para condições mais sérias, como doenças cardiovasculares. A relação entre saúde mental e física é clara: a deterioração de um aspecto influencia diretamente o outro. Essa interconexão revela a urgência de um atendimento holístico para aqueles que sofrem assédio moral.

O assédio moral não apenas abala a confiança das vítimas em suas habilidades, mas também compromete sua autoimagem. O processo de desvalorização constante leva a um estado de insegurança que se reflete em todas as áreas da vida. A autoestima baixa pode resultar em hesitação em aceitar novas oportunidades de trabalho ou até mesmo em recusar promoções, perpetuando um ciclo de estagnação profissional. O afastamento social é uma consequência comum do assédio moral. As vítimas frequentemente se sentem envergonhadas ou temerosas de compartilhar suas experiências, o que resulta em um círculo social cada vez menor. Essa solidão pode exacerbar problemas de saúde mental e dificultar a busca por apoio, fazendo com que as vítimas se sintam ainda mais vulneráveis. Além disso, o assédio moral prejudica a capacidade de concentração e, conseqüentemente, o desempenho no trabalho. A angústia constante faz com que as vítimas se distraiam facilmente e tenham dificuldades em cumprir prazos e metas. Isso não só afeta a carreira individual, mas

⁷ Esses sintomas que você mencionou - **fadiga crônica, problemas gastrointestinais e distúrbios do sono** - são frequentemente associados ao **assédio moral** ou **psicoterror** no ambiente de trabalho. A exposição contínua a situações de estresse e humilhação pode levar a sérios problemas de saúde física e mental.

também impacta negativamente a equipe e a produtividade da organização como um todo, criando um ambiente de trabalho menos eficaz e motivador.

A síndrome de burnout, caracterizada por exaustão emocional e despersonalização, é uma consequência comum do assédio moral. Vítimas de burnout muitas vezes se sentem desmotivadas, cínicas e incapazes de se engajar em suas atividades profissionais. A longo prazo, o burnout pode levar a um afastamento do trabalho, resultando em custos significativos para as organizações, tanto em termos financeiros quanto de moral. As dificuldades nas relações pessoais também são um impacto significativo do assédio moral. As vítimas podem se tornar irritáveis ou retraídas, afetando a dinâmica familiar e as amizades. Essa deterioração nas relações interpessoais pode levar a conflitos, aumentando o sentimento de isolamento e solidão. Após a experiência de assédio moral, muitas vítimas enfrentam dificuldades para reintegrar-se ao mercado de trabalho. O trauma e a desconfiança em novos ambientes podem resultar em um ciclo de empregos instáveis, onde as vítimas frequentemente mudam de trabalho, mas acabam enfrentando situações semelhantes. Esse padrão pode agravar a saúde mental e perpetuar a sensação de desesperança em relação ao futuro profissional. Diante de todas essas consequências, torna-se evidente a urgência de implementar políticas de prevenção e suporte nos locais de trabalho. Treinamentos sobre assédio moral, canais de denúncia eficazes e o fomento a uma cultura organizacional de respeito e empatia são fundamentais. Além disso, garantir o acesso a apoio psicológico e recursos de saúde mental pode ser crucial para a recuperação e bem-estar das vítimas. Em suma, as consequências do assédio moral no trabalho são complexas e de longo alcance. Para construir um ambiente de trabalho saudável e produtivo, é essencial que as organizações reconheçam e abordem esse problema com seriedade, promovendo não apenas a proteção dos indivíduos, mas também o fortalecimento de uma cultura organizacional positiva que beneficie a todos.

1. Impactos na produtividade e no ambiente de trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno complexo e preocupante, que pode causar danos significativos tanto aos indivíduos quanto à organização como um todo. Esse tipo de assédio envolve comportamentos repetidos e hostis que visam humilhar, desmerecer ou desestabilizar um colega, resultando em um clima de medo e insegurança. Quando um funcionário se torna alvo de assédio moral, as consequências são profundas e multifacetadas, afetando não apenas seu bem-estar emocional, mas também sua capacidade de desempenhar suas funções de maneira eficaz.

A desmotivação é um dos primeiros efeitos visíveis do assédio moral. Quando um trabalhador é submetido a situações de humilhação e pressão, sua autoestima e confiança podem ser seriamente comprometidas. Esse estado emocional negativo leva a uma queda na produtividade, uma vez que o colaborador pode se distrair com preocupações relacionadas ao ambiente de trabalho, em vez de se concentrar nas tarefas. A produtividade pode cair significativamente, pois o estresse gerado pelo assédio torna difícil para o funcionário manter o foco e a eficiência. Além da queda na produtividade, o assédio moral contribui para um ambiente de trabalho tóxico. A dinâmica entre os colegas muda, pois, a desconfiança e o medo se tornam comuns. A colaboração, que é essencial para o sucesso de qualquer equipe, se vê prejudicada, já que os funcionários podem se sentir relutantes em se envolver em discussões ou compartilhar ideias por medo de retaliação. Essa falta de comunicação aberta pode levar a um aumento de conflitos internos, onde mal-entendidos e desentendimentos proliferam, criando um ciclo vicioso que piora a situação. A alta rotatividade de funcionários é outra consequência direta do assédio moral. Quando os trabalhadores se sentem maltratados e sem suporte, muitos buscam novas oportunidades de emprego. Essa busca por um ambiente mais saudável não só resulta na perda de talentos valiosos, mas também impõe à empresa o desafio de recrutar e treinar novos colaboradores. O custo de contratação e treinamento pode ser significativo, afetando diretamente a saúde financeira da organização.

Os impactos do assédio moral vão além do ambiente de trabalho e da produtividade. A saúde mental dos funcionários é frequentemente comprometida. Estresse crônico, ansiedade e depressão⁸ são problemas comuns enfrentados por aqueles que sofrem

⁸ **Estresse crônico, ansiedade e depressão** são condições de saúde mental que podem surgir devido a exposição prolongada a situações estressantes.

assédio moral. Além das implicações emocionais, a saúde física também pode ser afetada, levando a problemas como dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais e outras condições relacionadas ao estresse. O aumento do absenteísmo devido a esses problemas de saúde não só prejudica a moral da equipe, mas também gera custos adicionais para a empresa. Outro aspecto que merece destaque é a inibição da inovação. Em um ambiente onde o medo e a insegurança predominam, os funcionários se tornam menos propensos a compartilhar ideias ou sugerir melhorias. A criatividade, que é vital para a evolução e o crescimento de qualquer organização, se vê sufocada, já que os colaboradores sentem que suas contribuições não serão valorizadas ou podem ser usadas contra eles. A reputação da empresa pode ser seriamente comprometida. Organizações que permitem ou ignoram o assédio moral podem ser vistas como negligentes ou irresponsáveis. Isso não apenas afasta potenciais talentos que buscam um ambiente saudável, mas também pode impactar as relações com os clientes e parceiros, que valorizam práticas éticas e um bom clima organizacional. A imagem da empresa, muitas vezes, é um ativo valioso, e escândalos relacionados a assédio podem ter repercussões duradouras.

É fundamental que as organizações reconheçam a gravidade do assédio moral e implementem políticas eficazes para combatê-lo. Isso inclui a criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, onde os funcionários se sintam apoiados e valorizados. A formação de líderes e gerentes para identificar e abordar comportamentos inadequados é essencial, assim como a promoção de canais de comunicação abertos e confidenciais onde os colaboradores possam relatar problemas sem medo de represálias. O assédio moral não é apenas um problema individual, mas uma questão que afeta a saúde e a eficácia de toda a organização. Investir na prevenção e no combate ao assédio moral é uma estratégia inteligente que pode levar a um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e inovador, beneficiando tanto os colaboradores quanto a empresa como um todo. Além das consequências já mencionadas, o assédio moral pode impactar negativamente a cultura organizacional. Uma empresa que não aborda esses comportamentos prejudiciais pode inadvertidamente transmitir uma mensagem de que tais ações são aceitáveis, criando um ciclo vicioso que perpetua o assédio. Isso pode levar à normalização de comportamentos tóxicos e à aceitação do silêncio entre os

-
- **Estresse crônico:** Estresse contínuo que pode levar a problemas físicos e mentais.
 - **Ansiedade:** Sensação constante de preocupação e medo.
 - **Depressão:** Sentimento persistente de tristeza e perda de interesse em atividades.

funcionários, que se sentem impotentes para denunciar abusos. Nesse contexto, a cultura da empresa se deteriora, tornando-se menos colaborativa e mais competitiva de maneira prejudicial. Um ambiente que valoriza a ética e o respeito mútuo é crucial para a construção de relações de trabalho saudáveis e produtivas.

Outro aspecto importante é a necessidade de conscientização e educação sobre o assédio moral. Muitas vezes, as pessoas não reconhecem que estão sendo assediadas ou que estão, inadvertidamente, assediando outras. Campanhas de sensibilização e treinamento⁹ podem ajudar a identificar esses comportamentos e promover um entendimento mais profundo sobre o que constitui assédio moral. A educação pode empoderar os funcionários, encorajando-os a agir e a apoiar colegas que possam estar enfrentando essa situação. Assim, a organização não apenas cria um ambiente mais seguro, mas também desenvolve uma cultura de solidariedade e respeito, essencial para a saúde organizacional a longo prazo.

6. RESPONSABILIDADE DOS GESTORES RESPONSÁVEIS

A responsabilidade dos gestores na criação de um ambiente saudável para evitar o assédio moral é um aspecto essencial da liderança eficaz e da gestão organizacional. Os líderes desempenham um papel decisivo na formação da cultura da empresa, influenciando não apenas as práticas e políticas, mas também o comportamento e a atitude dos colaboradores. Um ambiente de trabalho saudável e respeitoso é fundamental não apenas para o bem-estar individual, mas também para a produtividade e a retenção de talentos.

Para começar, é crucial que os gestores estabeleçam políticas claras contra o assédio moral. Essas políticas devem ser amplamente divulgadas e compreendidas por todos os colaboradores. Isso inclui não apenas a definição do que constitui assédio moral,

⁹ **Campanhas de sensibilização e treinamento** são estratégias importantes para combater o assédio moral e promover um ambiente de trabalho saudável.

- **Sensibilização:** Aumenta a conscientização sobre o problema, educando os funcionários sobre o que é assédio moral e seus impactos.
- **Treinamento:** Ensina habilidades e práticas para prevenir e lidar com situações de assédio, promovendo respeito e colaboração no ambiente de trabalho.

mas também as consequências para aqueles que se envolvem em tais comportamentos. Além de ser uma diretriz formal, as políticas devem ser acompanhadas de ações concretas. Os gestores devem demonstrar que a organização leva essas questões a sério, agindo prontamente em resposta a qualquer incidente relatado. A comunicação aberta e acessível é outro pilar essencial. Os gestores devem criar um ambiente onde os colaboradores se sintam confortáveis para expressar suas preocupações sem medo de represálias. Isso pode ser alcançado por meio de reuniões regulares, feedback contínuo e canais de comunicação confidenciais. A disposição para ouvir ativamente as preocupações dos funcionários é um sinal claro de que a liderança está comprometida em garantir um espaço seguro e saudável. Essa prática não apenas ajuda a identificar problemas antes que se tornem sérios, mas também promove a confiança e a lealdade entre os colaboradores.

O fato de que a formação ser contínua é uma ferramenta poderosa para prevenir o assédio moral. Os gestores devem promover treinamentos regulares que abordem temas como empatia, comunicação assertiva, diversidade e inclusão, além de conscientização sobre o assédio. Esses treinamentos ajudam os funcionários a entender a importância de um ambiente respeitoso e a desenvolver habilidades para resolver conflitos de maneira construtiva. Quando os colaboradores são capacitados a reconhecer e lidar com comportamentos inadequados, o ambiente de trabalho se torna mais colaborativo e menos propenso a abusos. Outro aspecto importante é a promoção de uma cultura de feedback. Os gestores devem incentivar seus colaboradores a darem e receberem feedback de maneira construtiva. Um ambiente onde o feedback é valorizado permite que as pessoas se sintam mais à vontade para abordar questões delicadas e, ao mesmo tempo, melhora as relações interpessoais. Quando os colaboradores sabem que suas vozes são ouvidas e que suas preocupações são levadas a sério, eles tendem a se sentir mais satisfeitos e engajados no trabalho, além disso, a liderança deve ser um exemplo a ser seguido.

Os gestores devem modelar comportamentos respeitosos e éticos, demonstrando em suas interações diárias como se espera que todos os colaboradores se comportem. A liderança pelo exemplo é uma das formas mais eficazes de estabelecer normas culturais. Se os líderes praticam a empatia, o respeito e a integridade, é mais provável que esses valores sejam incorporados por toda a equipe. Finalmente, é essencial que os gestores monitorem continuamente o ambiente de trabalho e realizem avaliações regulares da cultura organizacional. Isso pode incluir pesquisas de clima, entrevistas e grupos focais que permitam identificar áreas de melhoria. O feedback regular sobre a

saúde do ambiente de trabalho ajuda os gestores a implementar mudanças necessárias de forma proativa, em vez de reativa.

Como aconteceu no caso ocorrido em no ano de 2023 onde um caso de assédio foi registrado por uma operadora GRÁVIDA, que na reclamação registou que seu trabalho consistia em receber as peças, colocá-las na bancada e conferir as identificações, o que, segundo ela, exigia se abaixar diversas vezes e pegar peso. Sem cadeiras, ela afirmou que se sentava em caixas, mesmo com contraindicações médicas em razão da gestação de risco, e chegou a ter sangramento no local de trabalho, mas nenhuma providência foi tomada. Além das condições precárias, ela sustentou ter sido assediada por um dos supervisores da Plastic, não só com pressão psicológica, xingamentos e humilhações, mas também com comentários desrespeitosos. O relato foi confirmado por uma testemunha, que disse que o supervisor fazia comentários sobre a cor da calcinha que ela usava. No fim ela foi indenizada, mas antes disso a empresa ainda se colocou no direito de recusar pagar pelos crimes sofridos pela nossa injustiçada.¹⁰

Em resumo, a responsabilidade dos gestores na criação de um ambiente saudável para evitar o assédio moral é ampla e multifacetada. Através de políticas claras, comunicação aberta, formação contínua, promoção de uma cultura de feedback, liderança pelo exemplo e monitoramento constante, os gestores podem criar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e produtivo. Essa abordagem não apenas protege os colaboradores, mas também contribui para o sucesso e a sustentabilidade da organização como um todo. A construção de um ambiente saudável é, portanto, um investimento que traz benefícios significativos tanto para os indivíduos quanto para a empresa.

7. FUNDAMENTOS LEGAIS

No contexto jurídico, diversas legislações visam coibir e punir o assédio moral no ambiente de trabalho. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 assegura o direito ao

¹⁰ [Mulher será indenizada por assédio moral durante gestação de risco \(conjur.com.br\)](https://www.conjur.com.br/2023-08-15/mulher-sera-indenizada-por-assedio-moral-durante-gestacao-de-risco)

trabalho digno e ao meio ambiente laboral saudável. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a proteção do trabalhador contra condutas abusivas por parte do empregador ou colegas de trabalho.

Destaca-se também a Lei nº 13.467/2017¹¹, conhecida como Reforma Trabalhista, que incluiu o assédio moral como hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho, permitindo que o empregado peça a rescisão do contrato e receba as verbas rescisórias em casos de assédio. Além das leis, existem órgãos fiscalizadores, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), responsável por fiscalizar e promover ações para coibir práticas abusivas no ambiente laboral. Ademais, as empresas têm a obrigação de criar políticas internas de prevenção ao assédio moral e estabelecer canais seguros para denúncias.

8. COMO IDENTIFICAR TAL ATO

Identificar o assédio moral pode ser desafiador, pois muitas vezes ocorre de forma sutil e contínua. Alguns sinais que podem indicar a presença de assédio moral incluem:

Alterações no comportamento: Mudanças abruptas no humor e comportamento do trabalhador.

Baixa produtividade: Queda no desempenho devido ao ambiente de trabalho hostil.

¹¹ A **Lei nº 13.467/2017**, conhecida como a **Reforma Trabalhista**, trouxe diversas mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil. Algumas das principais alterações incluem:

- **Jornada de Trabalho:** Flexibilização da jornada, permitindo acordos individuais para jornadas de 12x36 horas.
- **Férias:** Possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos.
- **Trabalho Remoto:** Regulamentação do teletrabalho.
- **Terceirização:** Ampliação das possibilidades de terceirização.
- **Contribuição Sindical:** Tornou a contribuição sindical facultativa.

Sintomas físicos e psicológicos: Doenças psicossomáticas, como ansiedade e depressão, ou mesmo doenças físicas relacionadas ao estresse.

9. AÇÃO LEGAL CONTRA O CRIME DE ASSÉDIO MORAL

Mesmo com as medidas que eu expliquei acima, os Assédios ainda podem ocorrer, por isso você precisa saber da existência de algumas medidas que pode tomar: Conheça seus Direitos: Familiarize-se com as leis trabalhistas que protegem contra o assédio moral no Brasil. Documente as Ocorrências: Mantenha registros detalhados de incidentes, incluindo datas, pessoas envolvidas e testemunhas. Denuncie à Empresa: Relate o assédio ao setor de Recursos Humanos ou à alta administração. Busque Apoio Externo: Se a empresa não agir, consulte um advogado trabalhista ou procure ajuda junto aos órgãos competentes. O assédio moral ocorrido no local de trabalho tem criado condições para que os conflitos sejam suscitados e que agressões surjam. O assédio moral muitas vezes é tratado como algo obsoleto, o que se dá devido ao mal por ele provocado, onde só é percebido com o decorrer dos anos, pois os danos à saúde e a sociedade são lentos mais trazem grandes proporções e preocupações para quem sofreu. Objetivo: O principal objetivo deste estudo consistiu em analisar o fenômeno do assédio moral, enfocando-o nas relações de trabalho e as consequências jurídicas, sabendo que na maioria das vezes deixadas de lado por medo ou por falta de conhecimento dos seus direitos. Metodologia: Para tanto, a metodologia utilizada foi uma revisão bibliográfica, de cunho qualitativa e descritiva, realizada por meio de leituras em livros, pesquisa na internet, Portal de Periódicos da CAPES¹² foram acessados e jurisprudências; que tratam sobre a temática do assédio moral no ambiente de trabalho, utilizando os descritores: "Relação de trabalho, dignidade humana, assédio moral e abuso", levando em consideração artigos

¹² O **Portal de Periódicos da CAPES** é uma biblioteca virtual que oferece acesso a uma vasta coleção de conteúdos científicos e acadêmicos. Ele disponibiliza:

- **Periódicos:** Mais de 45 mil publicações nacionais e internacionais.
- **Bases de Dados:** Diversas bases que reúnem artigos, patentes, teses e dissertações.
- **Livros e Enciclopédias:** Acesso a livros, normas técnicas, estatísticas e conteúdos audiovisuais.

pesquisados entre os anos de 2018 a 2023 (publicações dos últimos cinco anos). Resultados: Os resultados apontaram que o Assédio Moral tem se constituído como uma realidade e devido a isso, tem violado os preceitos constitucionais, ferindo a honra, a integridade física e psíquica, a moral e a dignidade do trabalhador. Essas práticas hostilizadoras trazem consequências que causam implicações sociais gravíssimas como a incapacidade laboral e aposentadorias precoces, o afastamento por sofrimento mental e a desestruturação familiar e social. A Emenda Constitucional 45/2004, constitui que ao tratar de casos de dano moral, seja na esfera material quanto na esfera moral deverão ser apreciados pela Justiça especializada do Trabalho.

10. METODOLOGIA, ANÁLISE E RESULTADOS

O artigo presente foi criado a partir das ideias de cada representantes do grupo onde todos colocaram suas pesquisas, foi um tanto quanto mista pelo fato de termos utilizado notícias e artigos como fonte. Os temas e parágrafos foi dando forma a este documento após cada um de nós ter criado visões diferentes sobre o tema em questão para que fosse mais fácil o entendimento do assunto. Montamos um grupo online onde todas as análises foram conciliadas entre os quatro integrantes, e a estética do trabalho tende a ser informativa e trazer soluções a problemas também apresentado no artigo. Durante as pesquisas vimos que o assédio vai além do físico, tanto que descobrimos que um de nossos colegas do grupo sofreu o crime relatado, diante de todas as discussões chegamos à conclusão de que a conscientização precisa aumentar sua demanda, publicando mais artigos, relatos e notícias talvez as pessoas possam estar mais por dentro do que devem ou não aturar em seu ambiente de trabalho. Esperamos contribuir para uma mudança cultural do que seria o Assédio, e prover valores de respeito, empatia e dignidade aos trabalhadores.

11. CONCLUSÃO

O assédio moral é uma prática inaceitável que precisa ser combatida com firmeza. Compreender o que caracterizar o assédio, seus impactos, e os direitos das vítimas é essencial para promover um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso. As empresas, por sua vez, devem adotar medidas efetivas para prevenir e combater essa prática, para mitigar esses impactos, implementando políticas claras de prevenção e

combate ao assédio, protegendo a dignidade e os direitos dos trabalhadores. A linha entre a cobrança justa de resultados e o assédio moral é fina, mas deve ser respeitada. Ameaças constantes de demissão, desvalorização contínua e cobranças desproporcionais configuram práticas abusivas que o Direito do Trabalho busca coibir. Tanto empregados quanto empregadores devem estar cientes de seus direitos e deveres, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho saudável, produtivo e respeitoso. Se você está enfrentando uma situação de assédio moral ou conhece alguém que esteja, é importante buscar ajuda. Denunciar o assédio é um passo fundamental para proteger seus direitos e promover a justiça no ambiente de trabalho.

12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_873844/lang--

<https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit->

[viol%C3%AAnciaeass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas](https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%AAnciaeass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas)

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-ameacas-de-demissao>

<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/operadora-sera-indenizada-por-assedio-moral-durante-gestacao-de-risco/2063461366>

[TST lança cartilha sobre prevenção ao assédio sexual e moral no ambiente de trabalho - CSJT2 - CSJT](#)

[MG: servidora denuncia prefeito por assédio sexual, moral e ameaça - Estado de Minas](#)

[O que é considerado assédio moral no trabalho? | Jusbrasil](#)

[7 principais dúvidas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho | Jusbrasil](#)

[TRT-6 12/07/2024 - Pg. 2473 - Judiciário | Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região | Diários Jusbrasil](#)

<https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscaador.html?task=detalhes&id=W2605733548>

