

Artigo

## Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho: uma análise da legislação vigente

The binding principle of the offer and the perception of dangerous propaganda or gross error

Maria Eduarda Silva de Sousa<sup>1</sup> e Maria Alice Sampaio da Silva<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduada em Direito pela Faculdade de Educação São Francisco, Pedreiras, Maranhão. E-mail: mariia\_eduardaoliveira@hotmail.com;

<sup>2</sup>Graduada em Direito pela Faculdade de Educação São Francisco, Pedreiras, Maranhão. E-mail: mariaalicesampaio7@gmail.com.

Submetido em: 28/06/2024, revisado em: 29/06/2024 e aceito para publicação em: 01/07/2024.



**Resumo:** Este estudo visa analisar a problemática do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, focando em seus impactos na igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres. O assédio moral é caracterizado por comportamentos abusivos de natureza psicológica, que ocorrem de forma repetitiva e prolongada, enquanto o assédio sexual envolve qualquer comportamento indesejado de natureza sexual que afete a dignidade da pessoa. A pesquisa busca responder à questão: qual é o impacto do assédio moral e sexual na igualdade de oportunidades de carreira desde o início do debate até os dias atuais? O objetivo geral é avaliar como esses tipos de assédio afetam o bem-estar psicológico, a igualdade de oportunidades de carreira e o desempenho profissional dos trabalhadores. Para isso, a metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa, com levantamento de dados nas plataformas Google Scholar, focando em publicações de 2019 a 2024, utilizando os descritores: “Assédio Moral”, “Assédio Sexual” e “Ambiente de Trabalho”. Os resultados revelam que a manifestação do assédio provoca danos significativos à saúde mental e emocional dos indivíduos, comprometendo não apenas a igualdade de oportunidades, mas também o desempenho profissional. Conclui-se que a implementação de estratégias eficazes para combater essas práticas abusivas, como a promoção da adoção de uma comunicação não violenta, é essencial.

**Palavras-chave:** Assédio; Importunação; Ambiente de Trabalho; Abuso de Poder; Legislação.

**Abstract:** This study aims to analyze the problem of moral and sexual harassment in the workplace, focusing on its impacts on equal career opportunities between men and women. Bullying is characterized by abusive behaviors of a psychological nature, which occur in a repetitive and prolonged manner, while sexual harassment involves any unwanted behavior of a sexual nature that affects the dignity of the person. The research seeks to answer the question: What has been the impact of moral and sexual harassment on equal career opportunities from the beginning of the debate to the present day? The overall objective is to assess how these types of harassment affect the psychological well-being, equal career opportunities, and professional performance of workers. For this, the methodology used was bibliographic research of a qualitative nature, with data collection on Google Scholar platforms, focusing on publications from 2019 to 2024, using the descriptors: "Moral Harassment", "Sexual Harassment" and "Work Environment". The results reveal that the manifestation of harassment causes significant damage to the mental and emotional health of individuals, compromising not only equal opportunities but also professional performance. It is concluded that the implementation of effective strategies to combat these abusive practices, such as promoting the adoption of non-violent communication, is essential.

**Keywords:** Harassment; Harassment; Work Environment; Abuse of Power; Legislation.

## 1 INTRODUÇÃO

A proposta deste estudo é tratar sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, tecendo suas características e implicações legais. Inicialmente, é importante ressaltar que o assédio é uma terminologia utilizada para descrever todo e qualquer comportamento que cause constrangimento psicológico ou físico a um indivíduo. O assédio moral, também conhecido como mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico, é caracterizado por ser um comportamento abusivo de natureza psicológica, repetitivo e prolongado, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador (Andrade, 2022).

A partir do século XXI, surgiu uma crescente

ênfase nas investigações acerca do assédio moral nos ambientes laborais, especialmente no que concerne à violência psicológica e seus impactos adversos na saúde mental dos trabalhadores. O assédio moral, conceituado como uma espécie de “guarda-chuva”, possibilita aos trabalhadores reconhecerem e denunciar um desconforto que anteriormente era tabu (Vieira, 2023).

Isso se manifesta expondo a vítima a situações humilhantes e constrangedoras, que podem causar danos à sua personalidade, dignidade ou integridade psicológica. O assédio moral tem como efeito prejudicar a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. A caracterização do assédio moral é, em grande parte, subjetiva.

Os casos de importunação, seja ela de natureza moral ou sexual, no ambiente de trabalho são influenciados por diversos fatores, principalmente aqueles de ordem cultural. Em décadas passadas, tais situações ocorriam sem serem rotuladas como tal, e muitas vezes nem mesmo reconhecidas como situações problemáticas. Tais situações eram especialmente evidente nas décadas de 60, 70 e 80 (Zorzo; Soldatti; Soldatti, 2020).

No entanto, ao longo do tempo, esses casos aumentaram significativamente, com repercussões preocupantes que ultrapassam as fronteiras das empresas e escritórios, alcançando até mesmo os poderes da Administração Pública e afetando outras áreas, como a saúde do trabalhador.

Desta forma, realizar uma abordagem legislativa é essencial para uma compreensão abrangente do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, pois permite identificar as medidas de proteção disponíveis e destacar os desafios enfrentados na aplicação efetiva dessas normas.

Questiona-se, portanto, qual é o impacto do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho na igualdade de oportunidades de carreira para homens e mulheres, desde o período que discussão foi desencadeada até os dias atuais? O estudo tem como objetivo analisar o impacto do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e suas consequências para o bem-estar psicológico, a igualdade de oportunidades de carreira e o desempenho profissional dos funcionários.

Os objetivos específicos foram, portanto, realizar uma análise geral sobre os tipos de assédio comumente vistos no ambiente de trabalho; dispor sobre os impactos do assédio moral e sexual na saúde física e mental dos colaboradores; e, por fim, avaliar como a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT em conjunto com a Constituição Federativa atuam quando se trata do combate ao assédio moral e sexual.

A investigação sobre o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho é importante porque tem impactos negativos significativos tanto nos indivíduos como nas organizações. O ambiente de trabalho é onde passamos muito tempo, e um espaço seguro, respeitoso e inclusivo é essencial para a harmonia do labor. No entanto, o assédio moral e sexual persiste em muitos locais de trabalho, causando danos emocionais, psicológicos e até físicos às vítimas, além de afetar negativamente o clima organizacional, a produtividade e a imagem da empresa.

Este estudo justifica-se pela necessidade de identificar mudanças sistêmicas e culturais nas organizações visando a criação de ambientes de trabalho de modo que todos os colaboradores se sintam valorizados, respeitados e protegidos. Além disso, a investigação do assédio pode fornecer informações sobre as dinâmicas de poder, as normas sociais e as estruturas organizacionais que perpetuam a discriminação e a violência no local de trabalho.

Desta forma, investigar esse fenômeno é de suma importância para aumentar a conscientização sobre suas diferentes formas e manifestações, entender suas causas profundas e identificar estratégias eficazes para prevenir e combater o assédio. Além disso, uma abordagem para estudar o assédio moral e sexual pode contribuir para a formulação de políticas e práticas mais eficazes no

ambiente de trabalho, promovendo a igualdade de oportunidades, o respeito à dignidade humana e o bem-estar de todos os trabalhadores.

## 2 METODOLOGIA

Este estudo será conduzido utilizando método de pesquisa integrativa bibliográfica. A pesquisa bibliográfica visa abordar questões (hipóteses) por meio dos fundamentos teóricos existentes; e sua natureza exploratória visa investigar esses fundamentos teóricos, tornando-se uma grande pesquisa de informação (Pizzani *et al.*, 2012).

No que tange ao procedimento, o melhor adequado é o método monográfico, considerado essencial para este trabalho, que consiste em uma abordagem cuidadosa e aprofundada do tema selecionado, permitindo uma análise minuciosa e detalhada, com o objetivo de compreender suas complexidades, nuances e impactos. Através da coleta e análise de dados qualitativos, buscar-se-á responder à pergunta de pesquisa central deste trabalho, fornecendo uma análise rica e contextualizada do fenômeno em questão (Prodanov; Freitas, 2013).

Quanto à metodologia, este estudo será qualitativo. Os métodos qualitativos estudam aspectos comportamentais subjetivos e fenômenos sociais, ou seja, por meio de padrões comportamentais que ocorrem em um determinado tempo, lugar e cultura, é possível que os pesquisadores obtenham respostas padronizadas para suas questões (hipóteses) (Augusto *et al.*, 2013). Portanto, a busca e coleta dos dados será baseada nas plataformas Scholar Google para o período de 2019 a 2024, por meio dos descritores: Assédio Moral; Assédio Sexual e Ambiente de Trabalho para permitir uma discussão mais ampla. Destes descritores, serão selecionados os artigos que possuem pertinência ao tema para serem discutidos.

## 3 MODALIDADES DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

No passado, o conceito de trabalho estava associado a castigo, dor, sofrimento e, muitas vezes, tortura. Segundo Resende (2020), o conceito de trabalho encontra-se relacionado à produção de mercadorias, sendo também uma característica humana, e isso ocorre porque o trabalho se mistura com a própria antropologia como o estudo dos humanos.

Antes de examinar diretamente a questão do assédio moral e das causas da ausência laboral, é importante lembrar que as relações de trabalho estão no cerne das relações sociais humanas e, portanto, o trabalho saudável e digno é um direito de todos. Assim, no mundo capitalista e globalizado de hoje, liderança significa alcançar objetivos de forma consistente, e “ganhá-los” significa ser o melhor no mercado.

Deste modo, o debate sobre o assédio ético e moral no ambiente de trabalho intensificou-se na Europa no final do século XX com o trabalho de Heinz Leymann na Suécia e especialmente de Marie-France Hirigoyen em França. No Brasil, a discussão foi desencadeada pela tradução do livro Assédio moral: a violência perversa no cotidiano (2002), de Hirigoyen, e pela publicação de uma

tese de doutorado *Violência, Saúde, Trabalho: Uma Jornada de Humilhação* (2003), escrita por Margarida Barreto. Desde então, o interesse da investigação neste tema tem crescido, como evidenciado por um aumento significativo no número de publicações sobre o tema.

Desde sempre, os pesquisadores têm se concentrado no conceito de assédio moral, identificando suas causas, manifestações e impacto na saúde dos colaboradores. Na literatura sobre o tema, é frequentemente descrita como uma violência simbólica, repetida sistematicamente, com graves consequências para a saúde mental dos trabalhadores (Duarte, 2024). Além disso, há consenso de que esse fenômeno pode se manifestar de diversas maneiras, contudo, nem sempre as posições teóricas convergem quando se discutem seus determinantes, levando a questionamentos sobre suas causas e as formas adequadas de abordagem do problema.

Para as mulheres, essa situação é ainda mais difícil pois, a atual ameaça de desemprego tem um impacto significativo no ambiente de trabalho, tornando mais provável a ocorrência de situações degradantes nas organizações. No entanto, essa ameaça por si só não é suficiente para explicar a submissão das vítimas ao assédio. Existem diversas estratégias que, na prática, funcionam como verdadeiras armadilhas, dificultando ainda mais o combate a essas situações.

Em primeiro lugar, a insegurança no emprego faz com que os trabalhadores fiquem mais vulneráveis e receosos de perder suas posições. Isso cria um ambiente em que os funcionários podem sentir-se pressionados a tolerar comportamentos inadequados ou abusivos por parte de superiores ou colegas, haja vista o medo de represálias ou demissões caso se manifestem. Além disso, muitas empresas adotam políticas ou práticas que mascaram ou minimizam o problema do assédio, tornando-o menos visível ou reconhecível (Meyreles, 2020).

Nesse sentido é possível dispor que a cultura organizacional desempenha um papel significativo na perpetuação do assédio. Em ambientes onde comportamentos abusivos são normalizados ou onde há uma forte hierarquia que dificulta o questionamento da autoridade, as vítimas podem sentir-se isoladas e impotentes para agir (Silva, 2023).

Por razões como essa, o assédio moral representa um dos desafios mais sérios enfrentados pelos trabalhadores em seu ambiente laboral, e nos últimos anos tem emergido como um fenômeno social de grande relevância. Sua importância tem sido cada vez mais reconhecida tanto no meio acadêmico quanto no profissional, alcançando proporções sem precedentes. É importante ressaltar que a repercussão do assédio moral no campo jurídico tem crescido, inclusive em países considerados de primeiro mundo (Nascimento, 2021).

Em geral, o assédio moral é frequentemente associado a ameaças, situações humilhantes, insultos, gritos e outras formas de constrangimento. Além disso, sobrecargas de trabalho, exigências de metas exageradas, instruções imprecisas e distorcidas para realizar as tarefas, isolamento do funcionário e até restrições quanto ao uso do banheiro podem ser caracterizados como assédio moral (Nascimento, 2021).

Além disso, o assédio moral expõe repetidamente e por um período prolongado os trabalhadores a situações humilhantes, degradantes e especialmente vexatórias diante de seus colegas, durante o horário de trabalho e no desempenho de suas funções profissionais. Essas condutas podem ser consideradas desumanas, carentes de ética e respeito, praticadas por um ou mais superiores hierárquicos em relação a um ou mais subordinados, o que pode desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e comprometer sua saúde psicológica e desempenho profissional (Zorzo; Soldatti; Soldatti, 2020).

É preciso mencionar, ainda que o assédio no ambiente de trabalho pode se manifestar de várias maneiras e em diferentes formas, podendo ser sexual; Moral ou Psicológico; Discriminatório; Assédio Ambiental por Intimidação ou Abuso de Poder; além dos ocasionados pela Sobrecarga de Trabalho ou Isolamento Social. E o intuito desta seção é tratar sobre essas modalidades de forma aprofundada.

### 3.1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma questão séria e recorrente no ambiente de trabalho. Há relatos de que nos Estados Unidos, o assédio sexual é legalmente reconhecido como uma forma de discriminação sexual desde o ano de 1976 (Silva, 2020). Isso significa que comportamentos ou ações que configurem assédio sexual podem ser legalmente contestados e tratados como discriminação com base no gênero. Já em outros locais como a França, a definição legal de assédio sexual é mais restrita. Para que o assédio seja considerado uma infração, é necessário que esteja presente uma chantagem explícita, como uma ameaça de demissão. Sem essa condição, a caracterização legal de assédio pode não ser aplicável.

Trazendo para o ambiente nacional, é importante mencionar que a cultura popular valoriza a “cantada” – um elogio ou uma investida romântica – que pode ser vista como parte da interação social cotidiana, mas não como uma prática que gere assédio. No entanto, essa mesma valorização cultural da cantada pode ser instrumental na distinção entre uma abordagem consensual e o assédio. Quando uma cantada não é bem-vinda e é repetidamente imposta, pode ser mais facilmente reconhecida como assédio (Meyreles, 2020).

Baseado nisso, é possível afirmar que, atualmente, principalmente na cultura brasileira, o assédio sexual é frequentemente confundido com modismo, mas essa percepção está longe da realidade, já que a prática do assédio tanto sexual quanto moral, não é uma novidade; o que mudou é a crescente busca por discussão, punição e criminalização dessas condutas. Com a democratização das sociedades e o maior acesso à informação, os indivíduos se tornam mais conscientes de seus direitos e de seu papel como cidadãos. Essa conscientização dificulta a convivência com práticas repressivas e autoritárias, pois as pessoas estão mais dispostas a desafiar e denunciar injustiças.

### 3.2 ASSÉDIO MORAL OU PSICOLÓGICO

Também conhecido como assédio psicológico, é uma forma de violência que se manifesta através de comportamentos, atitudes e palavras que visam desestabilizar emocionalmente e psicologicamente o trabalhador. Esta é configurada como a principal forma de assédio relatadas atualmente pelos empregados.

No contexto dessa modalidade de assédio, uma das características mais marcantes é a repetitividade. Esse tipo de comportamento abusivo não é um evento único, mas ocorre de forma sistemática ao longo do tempo, incluindo atitudes como críticas constantes e injustificadas ao trabalho do empregado, atribuição de tarefas excessivas ou irrelevantes, com o intuito de desmoralizá-lo, e o isolamento social do trabalhador, onde ele é excluído de reuniões, conversas e atividades sociais.

Não se pode tratar sobre o assédio sem falar sobre outra característica que o define: a intencionalidade, pois o assediador age com o claro propósito de causar dano ou desconforto ao trabalhador. Isso pode incluir espalhar rumores ou informações falsas para prejudicar a reputação do trabalhador ou exercer um controle excessivo e supervisão sobre suas atividades, retirando-lhe a autonomia.

É fundamental abordar a complexidade do assédio psicológico no ambiente de trabalho, destacando a diferença entre comportamentos abusivos que são conscientes e aqueles que ocorrem de maneira inconsciente. Os comportamentos abusivos conscientes são aqueles que têm uma intenção clara de causar dano ou intimidar, refletindo uma escolha deliberada por parte do agressor. Por outro lado, os comportamentos inconscientes frequentemente estão enraizados em práticas e normas que permeiam a cultura organizacional, tornando-se tão normais que os indivíduos que os perpetuam podem não ter plena consciência do impacto negativo que suas ações podem causar (Meireles, 2020).

Vários estudiosos, como Meireles (2020) e Zorzo; Soldatti; Soldatti (2020), ressaltam que o assédio psicológico pode surgir de normas organizacionais implícitas que, sem um olhar crítico, incentivam comportamentos inadequados. Exemplos disso incluem a propagação de piadas ofensivas, comentários depreciativos e a exclusão sistemática de determinados grupos dentro do ambiente de trabalho. Essa naturalização de atitudes prejudiciais pode ser desafiadora para as vítimas, que muitas vezes se veem em uma posição vulnerável, incapazes de reconhecer e denunciar práticas que, embora prejudiciais, são vistas como comuns ou aceitas socialmente.

Ademais, o contexto organizacional pode criar um ciclo vicioso, onde a repetição de comportamentos abusivos consolida uma cultura de silêncio e conformidade. As vítimas podem hesitar em se manifestar, temendo repercussões que possam prejudicar suas carreiras ou relações interpessoais, o que se torna um obstáculo na luta contra o assédio psicológico, pois a identificação e a denúncia de práticas prejudiciais tornam-se ainda mais complicadas em um ambiente onde esses comportamentos são normalizados (Bertacini; Paulucci; Oliveira, 2023).

Esse reconhecimento não apenas ajuda a fortalecer as políticas de prevenção ao assédio, mas

também fomenta um espaço onde todos os colaboradores se sentem seguros para expressar suas preocupações e buscar justiça em situações de abuso. Implementar treinamentos e workshops sobre diversidade, inclusão e saúde mental pode ser uma estratégia eficaz para dismantlar essas normas implícitas e criar um ambiente organizacional mais saudável e produtivo.

### 3.3 ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO

Em suas várias fases, o assédio moral pode ser visto como um ato discriminatório devido à sua natureza de direcionar tratamento negativo e injusto a determinadas pessoas ou grupos dentro do ambiente de trabalho. A discriminação pode se manifestar de várias formas ao longo do processo de assédio moral, desde a seleção das vítimas até a perpetuação das práticas abusivas. Durante o assédio, as vítimas são frequentemente submetidas a tratamento desigual, onde são isoladas, excluídas de atividades de trabalho, ou sujeitas a críticas injustas e constantes, com base em estereótipos associados às suas características pessoais.

Como exemplo, há a figura do funcionário LGBTQ+ pode ser alvo de comentários pejorativos ou ridicularizado por sua identidade de gênero ou orientação sexual. Além disso, o impacto do assédio pode ser diferenciado dependendo das características individuais das vítimas ou grupos. Por exemplo, pessoas com deficiência podem ser particularmente vulneráveis a certos tipos de assédio, como a ridicularização devido às limitações físicas ou mentais e, mesmo na fase de consequências do assédio, a discriminação pode persistir, já que as vítimas muitas vezes enfrentam obstáculos adicionais ao buscar ajuda ou recursos para lidar com a situação. Deste modo, essa compreensão enfatiza a necessidade de abordar o assédio moral como um problema individual e como parte de um sistema mais amplo de discriminação e injustiça no local de trabalho.

### 3.4 ASSÉDIO AMBIENTAL POR INTIMIDAÇÃO OU ABUSO DE PODER

Essa modalidade de assédio inclui outras modalidades aqui já citadas, como o assédio sexual, tendo em vista que esta é uma das modalidades que usa do ambiente de trabalho e do abuso de poder para se suceder. Assim, caracterizando o assédio ambiental, também conhecido como assédio por intimidação, pode se desenvolver tanto verticalmente, entre um superior e um subordinado, quanto horizontalmente, entre colegas de trabalho.

Essa forma de assédio é caracterizada por um processo intimidatório, que visa hostilizar o subordinado com o objetivo de desestabilizá-lo emocionalmente, podendo levar até mesmo à sua demissão, ou para limitar a produtividade de um colega, visando obter vantagens pessoais, como a conquista de um cargo almejado. No âmbito do assédio sexual por intimidação, conforme descrito por Barros (1998), são identificadas diversas formas de comportamento inapropriado, que podem incluir incitações sexuais importunas, solicitações sexuais indesejadas ou outras manifestações de natureza sexual,

tanto verbais quanto físicas.

Essas práticas de assédio, além de comprometer o bem-estar psicológico e emocional das vítimas, também têm um impacto significativo em sua capacidade de desempenhar suas funções profissionais de maneira eficaz. A vítima pode sentir-se coagida, constrangida ou incapaz de trabalhar em um ambiente onde o assédio é prevalente, o que pode levar a uma diminuição da qualidade do trabalho, absenteísmo e até mesmo afastamento do emprego (Silva; Brasil, 2020).

### 3.5 ASSÉDIO POR SOBRECARGA DE TRABALHO

Dentro do ambiente trabalhista, o assédio no ambiente pode se manifestar por meio da sobrecarga de trabalho e isolamento social. Este primeiro, é quando um funcionário é sistematicamente atribuído a um volume excessivo de tarefas ou responsabilidades que excede sua capacidade razoável de realização dentro do horário de trabalho estabelecido.

Assim, no ambiente de trabalho, a sobrecarga de trabalho muitas vezes se manifesta quando um funcionário é constantemente atribuído a mais tarefas do que ele pode razoavelmente realizar dentro do horário normal. Isso pode incluir prazos irrealistas, recusa de ajuda ou apoio, e uma carga desproporcional de responsabilidades em comparação com colegas. Essa forma de assédio pode ser sutil, mas quando ocorrem repetidamente e intencionalmente, acaba invalidando o sentimento dos funcionários, os levando a exaustão.

Com efeito, todas as modalidades de assédio aqui citadas são considerados como um problema sério que pode afetar negativamente a saúde física, emocional e mental dos funcionários, bem como prejudicar a produtividade e a cultura organizacional.

## 4 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DOS COLABORADORES

Como visto na seção anterior, existem diversas formas de assédio descritas na literatura, sendo que em todos os casos, a mais prevalente é aquela em que um superior exerce pressão ou intimidação sobre um subordinado. Foi visto, ainda, que essa dinâmica não se limita apenas a essa relação hierárquica, podendo ocorrer entre colegas de trabalho, onde um indivíduo busca controlar ou manipular outro, criando um ambiente hostil ou desagradável, sendo o que é definido como assédio horizontal (Storti; Domingues; Bueno, 2017).

Então, como visto, ele pode se manifestar de diferentes formas, como vertical, horizontal e organizacional: o assédio vertical ocorre entre superior e subordinado, enquanto o assédio horizontal acontece entre colegas. Já o assédio organizacional se refere a práticas institucionalizadas que normalizam comportamentos abusivos, refletindo uma cultura que tolera a opressão (Guarini *et al.*, 2021).

Além disso, embora menos comum, é possível que um subordinado exerça comportamentos abusivos em relação a um superior, desafiando sua autoridade ou

tentando minar sua posição na hierarquia organizacional. Essas diferentes manifestações de assédio podem ter sérias consequências tanto para as vítimas quanto para o ambiente de trabalho como um todo, trazendo impactos negativos que podem prejudicar a convivência harmônica do ambiente de trabalho.

Desde que foi relatado os primeiros estudos sobre o assédio, houve muitas evoluções e os sintomas e características têm se tornado mais evidentes, facilitando sua identificação. Este fenômeno ocorre de forma direta e gradual na saúde do trabalhador, sendo configurado quando ocorre de maneira repetitiva. Em muitos casos, o assédio perdura por longos períodos, pois o trabalhador, frequentemente, submete-se à agressão devido à sua extrema necessidade do emprego e considerando que a sua autoestima já abalada o faz acreditar que não conseguirá encontrar outra oportunidade de trabalho.

Logo, a continuidade do assédio resulta na degradação da autoconfiança do trabalhador, minando seus conceitos morais e causando abalos psicológicos significativos. Esse processo gradual de desgaste psicológico muitas vezes é difícil de ser percebido imediatamente, mas seus efeitos são profundos e duradouros, pois o trabalhador pode começar a duvidar de suas capacidades, sentir-se desvalorizado e experimentar sentimentos de isolamento e desamparo.

Nesse sentido, quando vivenciados, o assédio moral pode ter impactos significativos na saúde tanto física quanto mental dos trabalhadores. Esses impactos podem se manifestar de diversas formas, incluindo condições como depressão, ansiedade, nervosismo, e até mesmo desenvolvimento de sociofobia, onde o indivíduo passa a evitar interações sociais devido ao medo do julgamento ou da crítica dos outros (Meireles, 2020).

Além dos sintomas citados acima, entre os mais comuns destacam-se: a queda súbita no rendimento e na produtividade, o aumento do estresse e nervosismo, a irritabilidade exacerbada, a indisposição ao diálogo e ao trabalho em grupo, as crises de choro, o retraimento social, o sentimento de inferioridade e/ou inutilidade, o sentimento de vingança, a diminuição da libido, a insegurança, o agravamento de doenças preexistentes, as dores de cabeça constantes (enxaquecas), os afastamentos do emprego em excesso (licenças para tratamento de saúde), a insônia, o consumo excessivo de bebidas alcoólicas/drogas ilícitas, a depressão e as dores generalizadas (Silva; Brasil, 2020).

Em situações extremas, o assédio moral pode culminar em atos de violência física ou mesmo em tentativas de suicídio por parte das vítimas, e em casos ainda mais graves, até mesmo homicídio, evidenciando a gravidade e o impacto devastador dessa forma de abuso no ambiente de trabalho. A literatura aponta que o sofrimento psicológico não tratado pode culminar em condições crônicas e debilitantes, exigindo medidas imediatas para prevenir um agravamento significativo da saúde do trabalhador (Sena; Penso, 2022).

De acordo com a análise da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS), se nos últimos anos houve uma ênfase nas preocupações relacionadas às lesões por esforços

repetitivos (LER), esta década está marcada pela crescente incidência de problemas de saúde mental no ambiente de trabalho. Emergem como questões centrais o estresse, a depressão, o pânico, a tortura psicológica e outros danos psíquicos, todos associados às novas políticas de gestão adotadas nas organizações, as quais frequentemente estão vinculadas às políticas neoliberais (Silva, 2023).

De acordo com uma pesquisa global realizada pela Organização Internacional do Trabalho em parceria com a *Lloyd's Register Foundation* (LRF) e a *Gallup*, quase 23% dos trabalhadores relataram ter sofrido algum tipo de violência ou assédio no ambiente de trabalho no ano de 2022. Entre os tipos de abuso identificados, 17,9% dos respondentes enfrentaram violência ou assédio psicológicos, enquanto 8,5% lidaram com violência física, e 6,3% sofreram violência ou assédio sexual. As mulheres e os jovens aparecem como grupos mais vulneráveis, especialmente no que diz respeito ao assédio sexual (ONU, 2022).

Esse mesmo estudo revela que três em cada cinco vítimas enfrentaram essas situações mais de uma vez ao longo de suas carreiras, e muitos trabalhadores hesitam em relatar suas experiências por medo de retaliações ou perda de reputação e que muitas vezes, esses comportamentos abusivos são naturalizados nos ambientes de trabalho, dificultando a denúncia e a prevenção (ONU, 2022).

Diante desse cenário, a Convenção nº 190 da OIT oferece uma estrutura normativa para eliminar a violência e o assédio, enfatizando a necessidade de promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis. A coleta contínua de dados é essencial para monitorar o progresso e garantir que as políticas preventivas e os mecanismos de reparação sejam eficazes na proteção dos trabalhadores e trabalhadoras (Bastos, 2024).

Além disso, essa convenção enfatiza a necessidade de políticas preventivas que incluam treinamento sobre assédio, campanhas de conscientização e a implementação de canais acessíveis para que as vítimas relatem suas experiências sem medo de retaliações.

As transformações nos modelos de gestão, muitas vezes alinhadas com os princípios neoliberais, têm introduzido pressões adicionais sobre os trabalhadores. As exigências de produtividade, competitividade e flexibilidade tornaram-se predominantes em muitos ambientes de trabalho, criando um ambiente propício para o surgimento de problemas de saúde mental (Oliveira, 2022). A constante pressão por resultados, a insegurança no emprego, a falta de apoio social e a precarização das condições de trabalho são alguns dos fatores que contribuem para o aumento do estresse e outros transtornos psicológicos entre os trabalhadores.

É importante reconhecer que esses desafios afetam o bem-estar individual dos trabalhadores e têm consequências significativas para as organizações, incluindo queda na produtividade, aumento do absenteísmo e elevados custos com assistência médica.

Os efeitos do assédio moral não se limitam apenas ao aspecto psicológico, mas também podem afetar o funcionamento do corpo, resultando em distúrbios digestivos, além de enxaquecas frequentes. A longo prazo, a persistência desses sintomas pode levar ao

desenvolvimento de condições mais graves, como a depressão crônica e o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) (Teixeira, 2021).

É importante destacar que a depressão e o TEPT são dois dos principais problemas de saúde mental enfrentados por pessoas que foram vítimas de assédio moral. Essas condições podem ter um impacto profundo na vida do indivíduo, interferindo em seu bem-estar pessoal, relacionamentos interpessoais e desempenho no trabalho (Teixeira, 2021). Portanto, é fundamental que as organizações reconheçam e abordem ativamente o problema do assédio moral, implementando políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os seus colaboradores.

Como resultado desse contexto de trabalho adverso, caracterizado por altos níveis de pressão e um ambiente desfavorável, a desmotivação dos colaboradores emerge como uma consequência inevitável. Esta falta de motivação é diretamente refletida em suas atividades diárias, exercendo um impacto negativo significativo em sua produtividade e desempenho dentro da organização. Quando os trabalhadores enfrentam um ambiente de trabalho marcado por pressões excessivas, falta de reconhecimento, injustiças, conflitos interpessoais ou práticas de assédio moral, é natural que sua motivação e engajamento sejam comprometidos.

Mesmo conscientes e experimentando de maneira direta os impactos negativos da desmotivação e do assédio moral em seus colaboradores, muitas organizações ainda não adotam políticas eficazes de prevenção para combater esse problema crescente. Pode-se observar que apesar de reconhecerem os efeitos prejudiciais da desmotivação e do assédio moral na produtividade, no bem-estar dos funcionários e na reputação da empresa, muitas organizações negligenciam a implementação de medidas preventivas robustas, por estarem subordinados a uma cultura organizacional que tolera ou até mesmo perpetua comportamentos inadequados.

## 5 ANÁLISE LEGISLATIVA DO COMBATE AO ASSÉDIO

O assédio moral é uma questão séria que representa uma grave violação da dignidade da pessoa humana e desafia diretamente os princípios constitucionais que garantem um ambiente saudável e respeitoso, especialmente no contexto do trabalho. A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, é clara ao afirmar, em seu artigo 1º, inciso III, que “a dignidade da pessoa humana” é um dos fundamentos essenciais da República. Essa disposição ressalta a importância de respeitar e proteger a dignidade de cada indivíduo, refletindo o compromisso do Estado com a promoção de um ambiente que valorize e respeite todos os cidadãos (Brasil, 1988).

A dignidade da pessoa humana é um princípio que permeia diversos aspectos do ordenamento jurídico brasileiro, incluindo as relações de trabalho. A Constituição reconhece que o respeito à dignidade deve ser garantido em todos os ambientes, e isso inclui o espaço laboral, onde cada trabalhador deve ser tratado com respeito e dignidade. Nesse contexto, o assédio moral, que

muitas vezes se manifesta por meio de comportamentos que desqualificam, intimidam ou humilham um indivíduo, fere esses princípios fundamentais e cria um ambiente de trabalho tóxico e hostil (Cabral, 2024).

Além do reconhecimento da dignidade, o artigo 5º da Constituição estabelece direitos fundamentais que são essenciais para a proteção da integridade pessoal e da privacidade dos indivíduos. O texto constitucional reconhece a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, consagrando esses direitos como essenciais à proteção da pessoa em todas as esferas da vida. Nos incisos V e X desse artigo, é garantido o direito à indenização por danos materiais e morais decorrentes de violações da imagem e do direito à intimidade, à vida privada e à honra (Brasil, 1988).

A proteção desses direitos é relevante no contexto do assédio moral, pois os comportamentos abusivos podem levar a consequências devastadoras para a saúde mental e emocional da vítima. A humilhação e o desprezo que caracterizam o assédio moral não apenas afetam a dignidade do indivíduo, mas também podem resultar em danos significativos, que exigem reparação. Assim, a Constituição, além de estabelecer um marco normativo que proíbe o assédio moral, também garante aos indivíduos o direito de buscar justiça e reparação quando esses direitos são violados (Trocóli, 2024).

Nesse contexto, é essencial que os empregadores e as instituições adotem medidas proativas para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho, promovendo uma cultura de respeito e dignidade. Isso pode incluir a implementação de políticas de prevenção ao assédio, programas de conscientização e treinamento, além de canais de denúncia que garantam a segurança e a confidencialidade das vítimas (Santos *et al.*, 2024).

Em geral, o ofendido tem o direito à reparação integral pelos prejuízos sofridos em decorrência do assédio moral, mas não o buscam. Além disso, em seu Artigo 7º, Inciso XXII, determina que é dever do Estado reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988). Mas a dura realidade é que não há um tratamento específico para os casos de assédio moral e sexual.

No Brasil, há diversos projetos em andamento no Congresso Nacional que visam regulamentar o assédio moral no ambiente de trabalho. Para as vítimas cujo contrato de trabalho é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é necessário recorrer à Constituição Federal, e diante da ausência de uma legislação específica sobre o assédio moral, o amparo jurídico é buscado principalmente nos dispositivos constitucionais, que garantem a reparação por danos morais em casos de violação desses direitos.

No que diz respeito a legislação trabalhista, a legislação trabalhista, em sua abordagem geral, apresenta lacunas significativas quando se trata da questão do assédio moral no contexto das relações de trabalho, tanto individuais quanto coletivas. Isso ocorre devido à falta de um respaldo adequado na CLT.

No entanto, mesmo com certas limitações, atualmente, a CLT é um instrumento importante para a

resolução de casos envolvendo o fenômeno do assédio moral e sexual. Deve-se, pois, observar o disposto no artigo 482, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, que especifica as causas que configuram justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. As alíneas j e k desse artigo estabelecem que a rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer no ambiente laboral em razão de um ato lesivo à boa fama, seja este praticado contra qualquer pessoa, contra o empregador ou contra superiores hierárquicos (Brasil, 1943).

No contexto específico do assédio moral, é relevante destacar a relação com o Artigo 483 da CLT, que versa sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado (Brasil, 1943). Este artigo estabelece que o empregado pode rescindir o contrato de trabalho de forma indireta caso o empregador cometa falta grave, que torne inviável a continuidade da relação empregatícia. No mesmo sentido, o mesmo artigo, nas alíneas a, à g, apresenta hipóteses que, dependendo do caso concreto, podem ser caracterizadas como assédio moral, conforme se segue:

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

Em relação a essa disposição, é possível observar no caso concreto uma decisão da qual decorre do rigor excessivo:

**EMENTA: RESCISÃO INDIRETA. RIGOR EXCESSIVO. CONFIGURAÇÃO.**

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

Ao examinar as normas estabelecidas no artigo 186 e nos artigos subsequentes do Código Civil Brasileiro, torna-se evidente a natureza ilícita do ato de assédio no contexto civil (Brasil, 2002). O assédio pode se manifestar por meio de ações comissivas, que envolvem ações diretas

e deliberadas contra a vítima, ou por meio de ações omissivas, que se caracterizam pela falta de ação quando havia um dever de agir. Ambos os tipos de conduta podem ser considerados ilícitos, especialmente quando se revelam como atos de negligência ou imperícia.

Essa dualidade nas formas de assédio ressalta a complexidade do tema, pois as consequências legais podem surgir não apenas de ações intencionais, mas também da falta de cuidado e responsabilidade em relações interpessoais.

Como discutido anteriormente, o assédio psicológico é responsável por causar danos significativos ao indivíduo assediado, incluindo danos que podem ser exclusivamente de natureza moral. Esses danos se manifestam frequentemente em consequências emocionais e psicológicas que podem perdurar por longos períodos, afetando a qualidade de vida e a saúde mental da vítima. A gravidade desses efeitos enfatiza a necessidade de uma abordagem legal que reconheça a ilicitude do assédio, e que proteja efetivamente aqueles que se tornam alvos de tais práticas (Soares, 2023).

Entretanto, mesmo diante da legislação que estabelece normas de proteção, as lacunas na legislação brasileira sobre assédio moral são notórias. A ausência de uma definição clara que considere as especificidades do assédio no ambiente de trabalho compromete a eficácia das normas existentes (César, 2024). Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contenha alguns dispositivos que podem ser utilizados em situações de assédio moral, como normas que regulam a dignidade do trabalhador e proíbem práticas discriminatórias, a falta de um tratamento específico e adequado que aborde a gravidade e as sutilezas do assédio moral limita a capacidade de proteger as vítimas de maneira eficaz.

Essa carência legislativa, além de prejudicar a identificação e a denúncia de comportamentos abusivos, contribui para a perpetuação de uma cultura de impunidade no ambiente de trabalho. Quando os trabalhadores não têm certeza de que suas experiências de assédio serão tratadas com seriedade e de que existirão consequências para os agressores, isso desencoraja a denúncia e perpetua o ciclo de abuso.

A implementação de uma legislação mais robusta e específica para lidar com o assédio moral é fundamental para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável. Além disso, deve-se considerar a importância de campanhas de conscientização e educação que incentivem a empatia e o respeito nas interações profissionais, criando uma cultura organizacional que priorize a dignidade humana e o bem-estar de todos os colaboradores. Dessa forma, a legislação poderá servir não apenas como um instrumento de punição, mas também como uma ferramenta de transformação social, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais justos e respeitosos.

Na prática, isso resulta em um cenário onde as pessoas que sofrem assédio frequentemente precisam se deparar com interpretações jurídicas complexas e com a dificuldade em reunir as evidências necessárias para reivindicar reparação por danos morais. Apesar de a Constituição e o Código Civil reconhecerem a dignidade da pessoa humana e a possibilidade de indenização, a falta de um marco regulatório específico que aborde o assédio

moral de forma direta torna a aplicação desses princípios frequentemente ineficaz (Alves; Sousa; Alencar, 2024).

Assim, o combate ao assédio moral requer um engajamento coletivo que envolva todos os membros da organização com seriedade, sensibilidade e compromisso, dada a complexidade inerente a esse fenômeno. Para abordar eficazmente o assédio moral, é fundamental criar e manter espaços de diálogo onde se possa promover a inclusão das diferenças e a tolerância mútua. Sobre estas formas de combate, há decisões que corroboram o direito de pleitear a devida indenização baseados no artigo 483 da CLT:

Na decisão judicial transcrita o Mm. Sr. Juiz afirma: “trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira a discriminação racial, tem assegurado o direito de perceber indenização por dano moral”. (TRT 12ª R – Proc. RO-V 00357-2003-024-12-00-3 – Ac. 08591/04 – 2ª T – Rel. Juiz C. A. Godoy Ilha – DJSC 10.08.2004).

Uma abordagem para combater práticas abusivas que possam comprometer a dignidade das pessoas em casos de assédio é promover a empatia e adotar uma comunicação não violenta, que implica reconhecer e entender os sentimentos e necessidades dos outros, buscando estabelecer conexões baseadas no respeito mútuo e na compreensão.

Dentro das organizações, uma estratégia eficaz é a realização de Diálogos Diários de Segurança (DDS) regulares, focados na conscientização e discussão aberta sobre o tema do assédio. Esses DDS podem oferecer um espaço para que os funcionários compartilhem experiências, dúvidas e preocupações, além de fornecer informações atualizadas sobre políticas e procedimentos relacionados ao assédio (Meireles, 2020).

Além disso, é importante oferecer treinamentos regulares sobre avaliações mensais e psicológicas da equipe. Esses treinamentos podem incluir workshops, palestras ou programas educacionais que ajudem os funcionários a reconhecerem os sinais de assédio, entenderem seus direitos e responsabilidades, e desenvolverem habilidades para lidar com situações de maneira construtiva e assertiva (Silva, 2023). Ao investir na capacitação dos colaboradores e na criação de uma cultura organizacional que valorize a dignidade e o respeito mútuo, as empresas podem contribuir significativamente para a prevenção e o combate ao assédio no ambiente de trabalho.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desse estudo ressaltou a importância de compreender o impacto do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, não apenas sob a perspectiva das vítimas, mas também em relação à estrutura organizacional e ao bem-estar geral dos colaboradores. A pesquisa evidenciou que o assédio, ao se manifestar, além de provocar danos à saúde mental e

emocional dos indivíduos, também compromete a igualdade de oportunidades de carreira e o desempenho profissional.

É notório que o assédio, quando presente, cria um ambiente hostil que pode levar a consequências severas, como o aumento de transtornos psicopatológicos, que, por sua vez, impactam diretamente o desempenho e a produtividade. Além disso, as vítimas frequentemente experimentam um afastamento social, que se reflete em dificuldades em suas relações interpessoais e familiares. Essa dinâmica perpetua o sofrimento individual, mina a moral da equipe e afeta a coesão organizacional.

Os dados obtidos através da revisão de literatura sugerem que a ausência de políticas eficazes para prevenir e combater o assédio pode resultar em um ambiente de trabalho tóxico, onde a produtividade é diminuída e a rotatividade de funcionários aumenta. Portanto, promover de uma cultura de respeito e dignidade deve ser prioridade nas organizações. Medidas como treinamentos, conscientização sobre o assédio e a criação de canais seguros para denúncias são essenciais para reduzir esses efeitos prejudiciais e fomentar um espaço de trabalho saudável.

Por fim, a transformação cultural necessária para erradicar o assédio moral e sexual no ambiente laboral exige um comprometimento coletivo. Organizações, líderes e colaboradores devem unir esforços para quebrar o silêncio e a impunidade que frequentemente cercam essas práticas, assegurando que todos os trabalhadores se sintam respeitados e valorizados e, através dessa mudança é possível construir ambientes de trabalho que protejam seus indivíduos, e promovam o crescimento e o desenvolvimento coletivo.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Lazaro Araújo; SOUSA, Uziel Gomes; ALENCAR, Marina. Responsabilidade empresarial na prevenção e mitigação de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho: diretrizes e estratégias para uma cultura organizacional consciente. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 50, 2024.

ANDRADE, Catianne Silva Saraiva. **Assédio moral nas relações de trabalho: uma violência naturalizada**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário do Rio Grande do Norte, 2022.

AUGUSTO, Cleiclei Albuquerque et al. Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 51, p. 745-764, 2013.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito

do trabalho comparado. **Revista LTr**, v. 62, n. 11, p. 1464-1476, 1998.

BASTOS, Janice et al. **O Impacto da Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho no combate ao assédio moral direcionado a trabalhadores imigrantes haitianos contratados no estado de Santa Catarina**. 2024. Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, 2024.

BERTACINI, Paula Fernanda; PAULUCCI, Tamiris Sousa; DE OLIVEIRA, Mara Janaina Gomes. Assédio Contra Mulheres No Ambiente De Trabalho. **Revista Interface Tecnológica**, v. 20, n. 1, p. 360-371, 2023.

BRASIL. CLT (1943). **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 de mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. **TRT-18 - RORSUM**: 00100272520215180052 GO 0010027-25.2021.5.18.0052, Relator: Platon Teixeira de Azevedo Filho, Data de Julgamento: 24/09/2021, 2ª TURMA. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1287478978>. Acesso em: 27 de mai. 2024.

CABRAL, Andressa Raíssa Lopes. **O princípio da dignidade humana na ótica constitucional brasileira desde Kant**. 2024. Escola de Direito, Negócios e Comunicação, PUC Goiás, 2024.

CÉSAR, Maria Luísa de Lima. **Ouro Preto, instituições brancas: o trabalho ontológico das mulheres negras no Poder Judiciário de Ouro Preto (MG)**. 2024. 85 f. Monografia (Graduação em Direito) - Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto (MG).

DUARTE, Debora De Araujo. Escola e violência: uma percepção sociopedagógica de professores da rede pública estadual de alagoa. **Repositorio de Tesis y Trabajos Finales UAA**, 2024.

GUARINI, Andresa Di Fazio et al. Comunicação e treinamento para mitigação do assédio moral nas relações de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 28107-28120, 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MEIRELES, Adriana Veloso. **Algoritmos, privacidade e democracia ou como o privado nunca foi tão político como no século XXI**. 2020. 181 f., il. Tese (Doutorado em Ciência Política) — Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

MLODINOW, Leonard. **Subliminar: como o inconsciente influencia nossas vidas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Cidade de São Paulo. São Paulo, 2021.

OLIVEIRA, Sâmia Freire Aguiar de. **O clima organizacional e seus reflexos na saúde do trabalhador**. São Luís: Centro Universitário UNDB, 2022.

ONU. **OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas**. Dez. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em: 24 de out. 2024.

PIZZANI, Luciana et al. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 10, n. 2, p. 53-66, 2012.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed. Novo Hamburgo: Editora Feevale, 2013.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020.

SANTOS, Silvana Maria Aparecida Viana et al. Assédio moral nas instituições não escolares. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 8, p. 3858-3872, 2024.

SENA, Denise; PENSO, Maria Aparecida. **O suicídio visto pelas diferentes áreas do conhecimento**. Jundiá: Paco e Littera, 2022.

SILVA, Daniel Teixeira; BRASIL, Mariane Lima Borges. O assédio sexual às trabalhadoras domésticas e a dificuldade probatória : um olhar sobre o tema e a justiça do trabalho brasileira à luz da teoria interseccional de análise social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 183-215, jan./jun. 2020.

SILVA, Jeysiane Matos. A rescisão indireta nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 11, p. 1344-1359, 2023.

SOARES, Samara Holanda. A prática do mobbing: uma

espécie de assédio moral no âmbito das relações laborais. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 11, p. 1836-1850, 2023.

STORTI, Aline Alves; DOMINGUES, Carlos Roberto; BUENO, Janaina Maria. Gestão de Pessoas e ações de prevenção do assédio moral: os casos de duas Cooperativas Agropecuárias do Paraná. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 8, n. 1, p. 71-100, 2017.

TEIXEIRA, Márcia Cunha. **Trabalho Penoso: prevenção e reparação social dos danos**. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

TRÓCOLI, Ana Cristina Pinho. **Assédio moral nas relações de trabalho: Como prevenir e gerenciar conflitos**. 2024. PB: Universidade Federal da Paraíba, 2024.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. Violência no trabalho: dimensões estruturais e interseccionais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 48, p. edcinq2, 2023.

ZORZO, Adalberto; SOLDATTI, Helder; SOLDATTI, Ana Júlia. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 8, n. 01, p. 13-20, 2020.