



**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO – UNIVS
BACHARELADO EM DIREITO**

CAIO VINICIUS CÂNDIDO VIDAL

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**ICÓ-CE
2023**

CAIO VINICIUS CÂNDIDO VIDAL

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo submetido à disciplina de TCC II ao curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS), como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.^a Viviane Correia do Prado.

CAIO VINICIUS CÂNDIDO VIDAL

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo submetido à disciplina de TCC II apresentado ao Curso de Direito, do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do a Professora Viviane Correia do Prado.

Aprovado(a): ____/____/_____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a. Viviane Correia do Prado
Centro Universitário Vale do Salgado
Orientadora

Prof.^a. Maria Beatriz Sousa De Carvalho
Centro Universitário Vale do Salgado
1º Examinadora

Prof.^a. Daiana Diógenes
Centro Universitário Vale do Salgado
2º Examinadora

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Caio Vinícius Cândido Vidal¹
Viviane Correia do Prado²

RESUMO

O assédio moral, fenômeno que se enquadra dentro das modalidades hostis praticadas no ambiente de trabalho, caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. É mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas. Esse tipo de tortura psicológica é mais comum do que se imagina, porém pouco falado na mídia, o que faz com que passe despercebido. No entanto, é importante ressaltar que há chances de que trabalhadores passem por esse terror no trabalho neste exato momento. O presente estudo aborda o assédio moral no ambiente de trabalho e seus principais aspectos, conceituando e explorando características, tipos de assédio moral, impacto na saúde dos trabalhadores e possíveis soluções para combater sua banalização. O principal objetivo desta pesquisa é mostrar como essas pessoas são tratadas em ambientes onde há um superior hierárquico que causa terror psicológico, além de apresentar leis existentes que são usadas por aqueles que buscam ajuda para punir e inibir esse tipo de assédio. Os métodos utilizados nesta pesquisa foram os bibliográficos, com base em referências teóricas de outros livros e revistas. Também foi utilizado o método exploratório, bem como o método qualitativo.

Palavras-chave: Assédio moral. Humilhação. Tortura. Banalização. Psicoterror.

ABSTRACT

Moral harassment, a phenomenon that falls within the hostile modalities practiced in the work environment, is characterized by the exposure of male and female workers to humiliating, embarrassing, repetitive and prolonged situations during the workday and in the exercise of their functions. It is more common in authoritarian hierarchical relationships, where negative behaviors predominate. This type of psychological torture is more common than you might think, but little talked about in the media, which makes it go unnoticed. However, it is important to point out that there are chances that workers are experiencing this terror at work right now. The present study deals with moral harassment in the work environment and its main aspects, conceptualizing and exploring characteristics, types of moral harassment, impact on workers' health and possible solutions to combat its trivialization. The main objective of this research is to show how these people are treated in environments where there is a hierarchical superior that causes psychological terror, in addition to presenting existing laws that are used by those who seek help to punish and inhibit this type of harassment. The methods used in this research were bibliographic, based on theoretical references from other books and magazines. The exploratory method was also used, as well as the qualitative method. in addition to presenting existing laws that are used by those who seek help to punish and inhibit this type of harassment. The methods used in this research were bibliographic, based on theoretical references from other books and magazines. The exploratory method was also used, as well as the qualitative method. in addition to presenting existing laws that are used by those who seek help to punish and inhibit this type of harassment. The methods used in this research were bibliographic, based on theoretical references from other books and magazines. The exploratory method was also used, as well as the qualitative method.

Keywords: Moral harassment. Humiliation. Torture. Banalization. Psychoterror.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	9
2.2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	13
2.3 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	14
2.4 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	16
2.4.1 Assédio Moral, PL 47/42/2001.....	17
2.4.2 PL 3368/2015.....	17
2.4.3 PL 5503/2016.....	17
2.4.4 PL 7461/2017.....	18
3 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	18
4 MÉTODO.....	20
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho analisa as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho sobre o trabalhador que é submetido a essa prática. Para isso, buscamos identificar as características do assédio moral nesse contexto laboral, compreender os diferentes tipos de assédio moral existentes e os efeitos resultantes sobre a saúde dos trabalhadores. Além disso, procuramos examinar a legislação aplicável em situações de assédio moral no trabalho, visando proporcionar uma compreensão abrangente do marco legal que visa proteger os trabalhadores diante dessas condutas indesejáveis.

Ao abordar o assédio moral, é necessário retroceder na história até os primórdios da humanidade e o surgimento do trabalho, onde se evidenciam os casos de trabalho escravo como base. No passado, os negros eram submetidos a trabalhos pesados e não recebiam nada por isso, muitos sofriam violência psicológica, eram ameaçados, e quando não cumpriam com os objetivos e desobedeciam aos seus senhores, eram submetidos a violência física. (Melo, R.H.B., Melo, R.B., & Isaias, S.L, 2017).

Mesmo com o fim da escravidão em meados dos anos 1880, ainda ocorriam situações de trabalho escravo por parte dos imigrantes que chegavam ao Brasil. Eles eram alojados em condições semelhantes às senzalas, assim como os escravos, e era comum a prática de violência moral e até mesmo sexual. Essa cultura de exploração da mão de obra dos escravos deixou um legado extremamente negativo, refletindo-se nas extorsões cometidas contra os que imigravam para o Brasil. Essa mentalidade está relacionada com a ideia de que os empregados são necessariamente inferiores e obrigados a se submeterem às práticas abusivas, tendo que, assim aceitar as mais diversas formas de depreciação da condição de ser humano e aceitando como condição para o trabalho as várias maneiras de maus-tratos. (Melo, R.H.B., Melo, R.B., & Isaias, S.L, 2017)

Atualmente, boa parte da sociedade é influenciada por valores histórico-culturais. Podemos encontrar populações trabalhistas que se veem impedidas de denunciar casos de assédio moral, devido à simples falta de compreensão e conhecimento sobre o assunto. Muitos desses, não têm o conhecimento básico sobre seus direitos, nem de como agir sobre determinadas situações. Muitas vezes, essas pessoas, por falta de informação, pensam que aquela humilhação é normal, considerando-a apenas uma exigência comum no ambiente de trabalho.

Como resultado, observamos muitos empregadores que se aproveitam dessa falta de entendimento por parte dos empregados, resultando em uma alta incidência de trabalhadores

submetidos a essas situações abusivas. A ausência de acesso a esse conhecimento nos leva a refletir e debater sobre as razões que justificam uma solução. Portanto, seria adequado que as empresas oferecessem maior suporte aos seus funcionários, trazendo, por exemplo, palestras sobre o tema. Ao proporcionar conhecimento acerca desse tipo de abuso, a empresa terá mais chances de resolver esse problema e evitar que outros funcionários sejam afetados, garantindo a integridade tanto dos colaboradores quanto do próprio negócio.

O assédio moral no trabalho é uma atitude abusiva feita de modo repetitivo, que atinge o psicológico do trabalhador e que o expõe a situações constrangedoras e ofensivas. O objetivo principal do ofensor é reduzir ou deteriorar a posição da vítima.

A globalização, a modernidade e a vontade das empresas de crescerem, vem fazendo com que os trabalhadores se tornem ainda mais pressionados a exercer um melhor trabalho e muitas vezes essa cobrança é tão rígida que acaba ferindo a dignidade do trabalhador. (CAMURÇA; PINTO e ROCHA, 2020).

Mesmo sendo tão antigo, o assédio moral não tem ainda uma lei específica para punir essa categoria de abuso. No Congresso Nacional, diversos projetos de lei estão em tramitação com o objetivo de criar mecanismos que inibam essa conduta. Embora não seja tão falado nas mídias o assédio moral é vivido por muitas pessoas em seus ambientes de trabalhos.

Entendendo a importância de discutir o assédio moral no ambiente de trabalho, devido ao terror psicológico infligido ao trabalhador e às consequências de desequilíbrio psíquico que isso acarreta, especialmente quando submetido a esse tipo de assédio por superiores hierárquicos, causando instabilidade emocional, buscaremos responder aos seguintes questionamentos: Quais são as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho? E quais proteções legais podem ser encontradas na legislação brasileira para amparar esse trabalhador?

Dessa forma, essa se justifica pela necessidade de ampliar o conhecimento sobre essa temática. Ao destacar o impacto negativo do assédio moral em pessoas leigas, que não possuem familiaridade com o assunto, bem como a importância de saber como lidar com essa problemática que pode surgir em diversos ambientes de trabalho, torna-se evidente a demanda por atenção por parte das empresas. Afinal, estamos lidando com a saúde psicológica e moral dos indivíduos que estão sendo afetados.

Para a realização desta pesquisa, foi empregada a metodologia bibliográfica, que consiste na revisão de estudos e discussões de outros autores relacionados ao tema abordado neste trabalho. Além disso, foi adotado o método exploratório, que envolve um levantamento bibliográfico para aprofundar o conhecimento sobre o assunto.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No Brasil, o trabalho, assim como o assédio moral, não é um fenômeno da atualidade, pois existem desde o tempo da escravidão, em que os escravos sofriam de todas as formas possíveis nas mãos dos senhores de engenho. Eles tinham que suportar várias formas de tortura, tanto psicológica quanto física, e alguns chegavam a falecer. Os escravos não recebiam pagamento em dinheiro pelo trabalho realizado, mas sim, moradia e alimentação. O assédio moral é um tipo de abuso que tem persistido ao longo dos séculos. (SIMIONI, 2016).

Com a chegada dos negros vindos da África, no século XIX, o trabalho escravo passou a se intensificar, fazendo com que a violência contra eles aumentasse. Conforme era visto nas aulas de história, os escravos moravam em quilombos, eram surrados, chicoteados, levados à morte, tanto pelos capangas como também pelos senhores de engenho. Além disso, muitos escravos eram levados ao suicídio, sofriam com condições precárias de vida e eram tratados como meros objetos. O assédio moral não mudou, o que mudou foi somente como é feito hoje em dia. (SIMIONI, 2016).

O assédio moral, para muitas pessoas pode ser visto como algo recente, pois não é tão falando atualmente, mas é algo bastante antigo. O assédio moral versa sobre um conjunto repetitivo de humilhação, os quais ferem a dignidade do ser humano, bem como a integridade psíquica, pois os trabalhadores que suportam essa categoria de agressão, se sentem inferiores, têm baixa autoestima e medo de perder o emprego. Em diversas ocasiões, a saúde pode ser prejudicada, resultando também em doenças como depressão, ansiedade e pânico. (SIMIONI, 2016).

Atualmente, o assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão crescente no Brasil, despertando preocupação não apenas entre médicos, psicólogos, juristas e doutrinadores, mas também na sociedade como um todo. Isso se deve ao fato de que o país ainda carece de uma legislação específica que aborde o assédio moral de maneira abrangente. Recentemente é que o assunto ganhou mais impulso no mundo jurídico, pois quando não se tem uma lei própria para punir determinados atos, as pessoas abusam de todas as formas, por saberem que não há punição. (Melo, R.H.B., Melo, R.B., & Isaias, S.L, 2017).

Os casos de assédio moral no trabalho que acontecem atualmente, são reflexo do que ocorreu no passado. Em um mundo tão globalizado quanto o de hoje, não deveria mais haver episódios como esses, pois sabemos como os escravos sofreram no passado e mesmo assim tal condição não foi extirpada dos dias de hoje. (Melo, R.H.B., Melo, R.B., & Isaias, S.L, 2017).

Para frisar quão importante é o tema do presente estudo, vale salientar as palavras de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. (FERREIRA. 2004, p.37).

2.1 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno amplamente disseminado, porém muitas pessoas não têm conhecimento sobre essa problemática que afeta diversos ambientes profissionais. Como resultado, elas podem se sentir despreparadas para lidar com situações de assédio quando ocorrem. É importante destacar algumas características que são comumente associadas à conduta assediadora, incluindo os seguintes comportamentos elencados por Camurça; Pinto e Rocha (2020):

Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões; esse tipo de assédio ocorre quando o empregador com maior hierarquia na empresa, limita a capacidade do trabalhador de tomar decisões ou expressar opiniões dentro da empresa. Mesmo que o trabalho feito pelo trabalhador esteja em conformidade, o empregador ainda assim procura encontrar falhas e contestar o trabalho feito. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia-lhe a executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; todo funcionário tem uma tarefa na empresa, tarefa essa que ele executa com perfeição e se sente seguro ao executar, porém, quando o assédio moral está presente no trabalho, o agressor busca minar tal segurança. Uma estratégia utilizada, é atribuir ao empregado atividades completamente novas que ele nunca realizou, assim quando o empregado for realizar aquela nova atividade que não está acostumado, não será tão eficaz quanto na atividade que ele realizava antes. Isso leva o empregador a fazer críticas ao desempenho do empregado. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020)

Gritar ou falar de forma desrespeitosa; esse tipo de assédio é bastante comum e fácil de se constatar no dia a dia. Muitos empregadores, buscando afirmar sua autoridade e autonomia na empresa, gritam ou reprimem o trabalhador na frente de todos os outros funcionários, o que

faz com que aquele trabalhador fique sem reação, pois ele não pode responder da mesma forma devido à hierarquia de poder, colocando em risco o seu emprego. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Não considerar seus problemas de saúde; muitos empregadores supõem que quando um funcionário fica doente é porque ele não quer trabalhar ou está fingindo. No entanto, é importante ressaltar que essa suposição não se aplica a todos os trabalhadores. Muitos enfrentam problemas de saúde legítimos e necessitam dos cuidados. No entanto, o constante julgamento e pressão por parte do chefe criam uma preocupação adicional para o funcionário doente, o que pode agravar seu estado de saúde. O medo de levar alguma reclamação ou perder o emprego contribui para essa ansiedade e dificulta a recuperação adequada. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Atribuir apelidos pejorativos; é dever do empregador tratar com cautela o surgimento de apelidos no ambiente de trabalho. Embora possam parecer brincadeiras inofensivas e comuns à primeira vista, com o decorrer do tempo e do tom adotado, podem também se converter em abuso, degradando o clima no ambiente de trabalho. Muitas vezes o alvo da brincadeira não aprecia tal brincadeira, o que gera um ambiente desagradável na empresa. Por isso, o ideal é que o empregador deixe claro e estabeleça os limites quanto a esses tipos de ofensas na empresa mesmo quando em tom de brincadeira. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro, bem como monitorar o tempo que lá ele permanece; a empresa não pode limitar o número de vezes que um funcionário vai ao banheiro durante o expediente, nem o tempo gasto por ele nesse intervalo. Apesar de não existir uma lei trabalhista específica sobre o assunto, esse é o entendimento da Justiça. Não é previsto em lei, mas não precisaria ser. Afinal, não é possível para o empregador adivinhar quando um funcionário precisa ou não ir ao banheiro. Todos têm o direito de cumprir suas necessidades fisiológicas, uma vez que negligenciá-las pode resultar em problemas de saúde para o trabalhador em questão. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Desconsiderar ou ironizar injustificadamente, as opiniões da vítima; nas empresas, frequentemente existem funcionários que, ao desempenharem uma determinada função de maneira correta, adquirem certa confiança para expressar suas opiniões sobre problemas ou áreas que precisam de melhorias. Entretanto, muitos empregadores que buscam constantemente ter o controle total não aceitam essas ideias, sempre colocando alguma dificuldade ou considerando absurdas as ideias de outros trabalhadores. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Retirar cargos e funções sem motivo justo; esse tipo de assédio frequentemente observado na administração pública, principalmente em cidades do interior. É o caso de quando trabalhadores são perseguidos devido ao fato de não terem votado no candidato eleito. Esse determinado candidato eleito remove essas pessoas dos seus cargos ou funções, ainda que elas estejam realizando o trabalho de forma correta. O assédio ocorre quando esse candidato, de forma arbitrária, ou tira esses trabalhadores do cargo ou os coloca para outra localidade distante de suas casas. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais; quando aquele empregado está sofrendo assédio, mesmo que esteja cumprindo todas as suas funções corretamente, o empregador sempre vai encontrar uma forma de fazer parecer que aquele funcionário está infringindo alguma regra. Um exemplo disso é a obrigatoriedade do uso de uniforme na maioria das empresas. Quando o funcionário assediado não utiliza o uniforme por algum motivo, é repreendido, enquanto os demais funcionários podem ter suas justificativas aceitas sem problemas. Este é apenas um exemplo em que o funcionário assediado é alvo de tratamento discriminatório em comparação aos demais. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho; o empregador não pode dar ao trabalhador tarefas que ele mesmo sabe ser impossível de serem cumpridas dentro do prazo estipulado. O empregador tem que ser justo e delegar as tarefas conforme o que o trabalhador pode entregar, dentro do seu limite. Afinal, é impossível estar em múltiplos lugares ao mesmo tempo ou realizar diversas atividades simultaneamente apenas para cumprir um prazo estabelecido. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o trabalhador realize suas atividades; quando o empregador deseja que uma tarefa seja realizada na empresa, é fundamental que ele forneça detalhes específicos sobre como e quando deseja que seja executada. Muitas vezes, a falta de informações precisas resulta na execução incorreta da atividade por parte do funcionário, não por falta de capacidade, mas devido à ausência das instruções adequadas. Essa situação acaba levando o empregado a se sentir humilhado, pois o empregador o culpa injustamente, insinuando que ele é um mau funcionário sem habilidades suficientes para estar ali. Muitas vezes um determinado trabalho que exige mais tempo para ser feito deixa de ser avisado com antecedência, pois o empregador avisa faltando poucos dias, tornando o trabalho impossível de ser executado. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas; em todas as empresas é comum encontrarmos grupos de funcionários, as conhecidas panelinhas que buscam ganhar prestígio com o chefe através de ações como denunciar seus colegas e se esforçar para demonstrar superioridade em relação a eles. Nem todos os funcionários agem dessa maneira, mas alguns o fazem com o intuito de ganhar favores, mesmo sabendo que seus colegas estão sofrendo assédio. O empregador vendo isso se aproveita da situação. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Criticar a vida particular da vítima. A política de várias empresas é a de que o que acontece fora da empresa, só diz respeito àquela pessoa; acontece que quando o assédio se faz presente em determinada empresa, essa política não é devidamente seguida, levando a muitos empregadores e até mesmo outros colegas de trabalho a comentar sobre as ações ou o comportamento de seus colegas, inclusive observações feitas nas redes sociais. Isso faz com que o funcionário se sinta cada vez mais injustiçado, pois ele não tem liberdade de fazer o que quer, sem correr o risco de ser discriminado ou ter sua vida pessoal invadida, mesmo fora do ambiente de trabalho. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020).

Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta; com avanço da globalização, é comum que muitos empregadores utilizem aplicativos de mensagens como o WhatsApp ou e-mails para se comunicarem ou pedirem algo aos seus funcionários. Entretanto, essa forma de comunicação nem sempre é suficiente e acaba privando o trabalhador de receber instruções pessoalmente. Muitos funcionários não são familiarizados com determinadas ferramentas de comunicação e acabam se prejudicando de alguma forma. Outra forma de passar alguma comunicação é através de terceiros, entretanto, nem sempre essa abordagem é eficaz, pois esse terceiro pode não passar todas as informações corretamente, ou por não ter entendido, ou muitas vezes, por inveja tentando prejudicar aquele colega de trabalho. O ideal é a conversa direta e presencial, permitindo que ambos compreendam e saibam o que realmente deve ser feito. CAMURÇA; PINTO e ROCHA (2020)

2.2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

No ambiente de trabalho, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos: o assédio moral vertical, subdividido em duas espécies, que são o descendente e o ascendente; o assédio moral horizontal, e por fim; o assédio moral misto. (TST, 2020).

O assédio moral vertical ocorre quando o assédio moral acontece entre diferentes níveis hierárquicos, envolvendo tanto superiores quanto subordinados, e pode ser classificado em duas categorias distintas descritas nos parágrafos a seguir.

O assédio moral descendente é a categoria de assédio em que os chefes abusam do poder, por ter um cargo mais alto em relação aos seus subordinados, isso faz com que eles ordenem esses subordinados a fazerem atividades diferentes da que eles estão acostumados e se sentem mais seguros. Entretanto, essa abordagem aumenta as chances de dar errado, pois o subordinado está exercendo atividade diferente da que ele fazia, e como resultado, surge a oportunidade do subordinado ser humilhado pelo chefe por não ter exercido o trabalho de forma correta. (TST, 2020).

Já categoria de assédio moral vertical ascendente é o oposto do descendente, e é mais difícil de se constatar no dia a dia, embora também aconteça. É o caso dos subordinados insatisfeitos com um novo chefe ou com suas atitudes. Eles acabam agindo de forma inadequada na empresa com o intuito de boicotá-lo. Ou seja, querem transmitir a impressão de que o chefe não tem capacidade para estar naquele cargo e acabam humilhando-o e gerando comentários negativos entre os demais funcionários do trabalho. (TST, 2020)

O assédio moral horizontal é caracterizado pela inveja, ou seja, o colega de trabalho de mesmo nível hierárquico se destaca mais do que o agressor, com isso o agressor começa a inventar uma série de mentiras, difamação para o empregador com o intuito de denegrir a imagem do seu colega de trabalho e ele também dar apoio para os demais praticarem a intimidação ocasionando o assédio contra aquele colega de trabalho. (TST, 2020).

Por fim, há o assédio moral misto, que é a combinação do assédio moral vertical e horizontal. Nesse caso, a agressão ocorre tanto pelo superior hierárquico, quanto pelos colegas de trabalho, resultando em uma situação em que a pessoa que está sofrendo as agressões se sente acuada. Isso pode começar com o comportamento do superior hierárquico e ser seguido pelos demais colegas, que buscam ganhar pontos com o agressor. (TST, 2020).

2.3 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR

O assédio moral, quando identificado de início, tem a possibilidade de solução. No começo, os sintomas são parecidos com os do estresse, mas somente um profissional qualificado pode distinguir com precisão. Esses sintomas variam de cansaço, nervosismo, enxaqueca, a distúrbios no sono. É o modo de autodefesa do organismo que tenta lidar com a situação. Por outro lado, caso esse assédio origine um estresse na vítima ela vai se sentir impotente e humilhada, pois no pensamento dela, aquele tipo de atitude tomada pelo agressor não vai ser mais algo normal e sim pessoal. (HIRIGOYEN, 2002)

Segundo a OMS, os sintomas mais comuns podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais. Também se pode incluir no rol dos psicopatológicos todos os sintomas ou síndromes de ansiedade; depressão, incluindo apatia; insônia; pensamento introvertido; problemas de concentração; humor depressivo; perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam interesse; introversão; insegurança, falta de iniciativa; melancolia; pesadelos etc. Inclui também mudanças de humor, tais como ciclotimia, irritabilidade e distímia. (OMS, 2004).

O transtorno psicossomático inclui todos os sintomas físicos, mas que têm uma origem ou uma gênese psíquica, como desinteresse pelas atividades de rotina; sensação de sufocamento ou de falta de ar; falta de concentração; batimentos cardíacos acelerados; irritabilidade, sonolência entre outros. Pode-se notar que o indivíduo que passa por esse tipo de transtorno, como o assédio, é afetado de diversas maneiras, desencadeando uma série de doenças que antes não eram presentes. (FREIRE, 2000).

Os distúrbios psicossomáticos são frequentemente observados na maioria dos casos de assédio, conforme evidenciado por um levantamento que identificou sua ocorrência em 52% das situações de assédio moral. Entretanto, pode ser mais frequente do que se pode imaginar, pois se trata de uma desordem emocional ou psiquiátrica que pode afetar outros órgãos do corpo. (HIRIGOYEN, 2002).

Como foi visto, o assédio desencadeia diversos tipos de transtornos, entre eles, a depressão, considerada a doença do século. Além disso, o transtorno do estresse pós-traumático e a ansiedade generalizada são condições psiquiátricas frequentemente diagnosticadas em indivíduos que foram vítimas de assédio moral, segundo a OMS. A depressão afeta muitas pessoas e os trabalhadores que sofrem assédio também passam por esse transtorno. Outro transtorno que não podemos deixar de notar, é a ansiedade, que afeta muitos indivíduos e se caracteriza por angústia e aflição. Trabalhadores que não sabem como lidar com essa situação

têm uma maior probabilidade de sofrer ainda mais com esse mal. Os sintomas são sinais de aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades (OMS, 2004).

Por fim, os sintomas comportamentais se apresentam em reações agressivas consigo mesmo ou com outras pessoas do convívio social, transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social. A mudança comportamental desse trabalhador vai afetar tanto ele quanto as pessoas em sua volta. (FREIRE, 2000).

O Assédio moral traz outras consequências para os indivíduos que sofrem com esse transtorno. Além das que já foram faladas, o assédio moral também pode trazer dores generalizadas; palpitações; distúrbios digestivos; dores de cabeça; hipertensão arterial (pressão alta); alteração do sono; crises de choro; abandono de relações pessoais; problemas familiares; isolamento; depressão; síndrome do pânico; estresse; esgotamento físico e emocional; perda do significado do trabalho e suicídio. (TST, 2020).

A vítima de assédio moral, ao sofrer esse tipo de agressão, pode desenvolver um trauma psicológico similar ao de uma pessoa que passou por um assalto à mão armada ou um estupro, pois o impacto desse trauma pode ser duradouro e permanente. No momento em que aquela pessoa sofre intensamente com aquele trauma na sua vida, ela não vai saber como agir da forma adequada. Os quadros traumáticos com maior gravidade são encontrados no assédio moral, pois, a pessoa se sente sozinha, isolada de todos. (HIRIGOYEN, 2002).

O assédio moral é uma forma de agressão que deve ser evitada o quanto antes, em qualquer ambiente de trabalho, pois como já foi dito todo trabalhador tem o direito de cometer erros e de não entender determinados assuntos. Isso só mostra que ele é humano. A melhor maneira de abordar essa questão é por meio de uma conversa, buscando compreender o que está acontecendo, pois, quando algum desses trabalhadores desenvolver alguma dessas doenças apresentadas, poderá ser tarde demais para intervir. Ademais, a empresa também arcará com prejuízos causados pelo assédio moral tais como: a redução da produtividade, uma vez que o trabalhador terá dificuldade em se concentrar nas suas tarefas; rotatividade de pessoal, pois a pessoa que entende sobre gravidade do assédio não vai conseguir trabalhar em uma empresa que não faz nada para combater a prática; aumento de erros e acidentes; absenteísmo (faltas); licenças médicas; exposição negativa da marca; indenizações trabalhistas e multas administrativas. (TST, 2020).

2.4 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

No Brasil não existe ainda uma lei específica que trate da punição para aqueles que praticam o assédio moral no ambiente de trabalho. Entretanto, é possível encontrar em outras leis, meios para que o trabalhador possa coibir esse tipo de agressão psicológica e buscar apoio quando necessário.

Podemos tomar como partida, a Constituição Federal, que abrange o princípio da dignidade da pessoa humana, presente em seu artigo 1º, Inciso III, que tem como finalidade a proteção contra qualquer tratamento degradante e discriminação odiosa. O indivíduo tem direito a todas as proteções não importando raça, orientação sexual. (BRASIL, 1988).

A CLT, assim como a Constituição Federal, oferece proteção aos trabalhadores que sofrem tratamento abusivo por parte de seus superiores hierárquicos. O artigo 483, alínea “B”, permite ao trabalhador rescindir o contrato e buscar indenização quando é submetido a rigor excessivo. Da mesma forma, a alínea “E” abrange situações em que o empregador pratica contra o trabalhador ou contra alguém de sua família, atos lesivos à honra e boa fama. Aqui pode-se relacionar a casos que envolvam a divulgação de informações pessoais, por exemplo. Essas disposições são aplicáveis ao assédio moral, uma vez que o empregador que pratica o assédio não mede as consequências para o trabalhador. (BRASIL, 1943).

O trabalhador tem também a possibilidade de entrar com ação por danos morais e materiais decorrentes das atitudes do empregador, pois, quando submetido a esse tipo de constrangimento, o trabalhador sofre com a sua moral afetada, cabendo a ele buscar uma forma na lei para responsabilizar o empregador por tais atos contra a sua honra. O Código Civil, em seus artigos 186, 187 e 927, trata da reparação de danos causados a terceiros. Esses dispositivos estabelecem as bases legais para a responsabilização por atos que causem prejuízos a outras pessoas, ou seja, formas de o trabalhador enquadrar o autor do assédio moral para que de alguma forma, ele possa ser responsabilizado pelos danos causados. No caso de trabalhadores que sofrem assédio por longos períodos, é importante destacar que seu estado psicológico pode ser afetado de maneira significativa. Conforme mencionado anteriormente, esse tipo de terror psicológico pode resultar em sequelas permanentes e até mesmo desencadear outras doenças. (BRASIL, 2002).

Como vimos, os artigos acima pertencem a diferentes leis, ou seja, não são diretamente voltados para o assédio moral no trabalho, entretanto, podem ser usados pelos trabalhadores em situações correlatas. Atualmente, diversos projetos de leis estão em tramitação, a fim de adequar o assédio moral de forma direta, tais como:

2.4.1 Assédio Moral, PL 4742/2001

Apresentado em 23 de maio de 2001, de autoria de Marcos de Jesus – PL/PE, que visa acrescentar ao Código Penal o artigo 146-A.

Assédio Moral no Trabalho. Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa. (BRASIL, 2001).

2.4.2 PL 5503/2016

De autoria de Alfredo Nascimento – PR/AM, apresentado em 08/06/2016, com Ementa que “Acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal para instituir o crime de assédio moral”:

Art. 216-B. Considera-se assédio moral toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor público, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima ou a autodeterminação de outrem no seu local de trabalho. Pena – reclusão, de um a três anos e multa.

§ 2º Em caso de deficiência mental ou menor de 18 (dezoito) anos a pena é aumentada em um terço.”. (PANCHERI, 2017).

2.4.3 PL 3368/2015

De autoria do Subtenente Gonzaga – PDT/MG, apresentado em 21/10/2015, com Ementa “Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho:

Art. 146-A. Humilhar, coagir, constranger, desprezar, preterir, subestimar, isolar ou incentivar o isolamento, desrespeitar, subjugar, menosprezar ou ofender a personalidade de servidor público ou empregado, reiteradamente, no exercício da função ou em razão dela, independentemente de posição hierárquica ou funcional, seja ela superior equivalente ou inferior, atingindo-lhe intencionalmente a imagem, a dignidade ou a integridade física ou psíquica. Pena: detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa.

Parágrafo único. Nas mesmas penas incorre quem, reiteradamente: I – fomentar, divulgar, propalar, difundir boatos ou rumores ou tecer comentários maliciosos, irônicos, jocosos ou depreciativos; ou II – desrespeitar limitação individual, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais (PANCHERI, 2017).

2.4.4 PL 7461/2017

Ao longo desses anos, várias outras propostas foram criadas, sendo a última apresentada em 24 de abril de 2017, de autoria de Carlos Henrique Gaguim – PTN/TO, objetivando alterar o Código Penal Brasileiro, para acrescentar o artigo 203-A, a saber:

Assédio moral. Art. 203-A. Praticar, reiteradamente, contra o trabalhador ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de um a dois anos. (GAGUIM, 2017).

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O estudo aqui delineado, começará pelas características do assédio moral, mostrando formas de identificar se naquela empresa existe a prática desse tipo de crime por parte de um superior hierárquico ou até mesmo entre funcionários com cargos mais altos, até alcançar a legislação atualmente aplicável para esses tipos de crime. Embora no ordenamento jurídico não tenha uma lei específica para punir o agressor, fragmentos em outras leis podem ser encontrados para responsabilizar aqueles que praticam o assédio moral no ambiente de trabalho.

O que se procura nesse trabalho, é compreender a natureza e a abrangência do tema a ser investigado, utilizando fontes bibliográficas e legais para buscar interpretações relevantes para o fenômeno jurídico em análise.

Nesse tópico em questão, foram abordadas diferentes características em que o assédio moral pode se fazer presente em uma empresa, o agressor pode diminuir o trabalhador de diferentes formas possíveis de se imaginar, os agressores não têm limites e quando não são inibidos não conseguem parar de praticar o crime.

Nesse contexto, foram elencadas várias formas de atingir as vítimas de assédio tais como: diminuir sua autonomia no ambiente de trabalho, sobrecarregá-las com tarefas inadequadas à sua função na empresa e proferir ofensas verbais. Essas práticas cruéis devem ser rigorosamente punidas.

Diante das pesquisas feitas, é notável que falta comunicação, acompanhamento psicológico dentro das empresas e mais palestras, se não há comunicação dentro de uma empresa, crimes como esse podem ocorrer com bastante frequência.

Nesse módulo, ao contrário das várias características abordadas, foram discutidos três tipos de assédio moral no ambiente de trabalho. Um deles é bastante comum, que ocorre quando um superior hierárquico comete esse crime contra um trabalhador, evidenciando que esse tipo de crime não se restringe apenas à relação entre superior e subordinado, mas que pode acontecer de outras formas, como quando trabalhadores não gostam do atual chefe daquela empresa e fazem de tudo para derrubá-lo do cargo, ou quando um funcionário se destaca mais do que os demais e acaba sendo alvo de assédio por parte dos colegas. Ou seja, existem diversas formas de assédio no ambiente de trabalho.

O principal objetivo aqui é esclarecer que o assédio não está ligado somente a uma pessoa que tem um cargo maior, mas também envolve indivíduos que não têm consciência da gravidade do crime que estão cometendo. Situações como essas demandam maior atenção, e a empresa precisa estar atenta, pois as consequências não afetam apenas a vítima, mas também a própria empresa, que pode sofrer grandes perdas como resultado.

Atualmente, a depressão e a ansiedade se manifestam de forma significativa, e as pessoas são submetidas a um terror psicológico como resultado desse cenário. O agressor, responsável por cometer esse crime, não leva em consideração a saúde da vítima.

É amplamente reconhecido que toda ação provoca uma reação, entretanto, aqueles que praticam o assédio demonstram total desprezo pela reação desencadeada naqueles que são alvo de suas agressões.

As pessoas que sofrem assédio são propensas a desenvolver doenças psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais. Embora para os agressores possam ser apenas palavras, para as vítimas essas ações vão além disso, uma vez que muitas delas têm receio de se defender e sofrer consequências como a perda do emprego. Diante dessa realidade, é imperativo adotar medidas urgentes para reverter essa situação, visto que ela pode se agravar progressivamente e tornar-se irreversível.

Conforme observado na pesquisa, aqueles que cometem o crime sentem prazer em fazê-lo, mas, em compensação, a vítima que sofre o terror psicológico pode desenvolver doenças irreparáveis ao longo da vida. Portanto, a presença de psicólogos dentro das empresas seria uma medida adequada para garantir que as vítimas do crime de assédio moral busquem ajuda próxima e não fiquem desamparadas.

Neste tópico, foram abordadas leis que podem ser aplicadas nos casos de assédio moral no trabalho, uma vez que não há uma lei específica para esse tipo de crime. Alguns projetos de lei foram elaborados, porém não foram votados na Câmara. Com base nisso, foram abordados

artigos da Constituição Federal, do Código Civil Brasileiro e da Consolidação das Leis Trabalhistas, mas ainda é insuficiente.

Um assunto tão delicado deveria possuir legislação própria, a fim de amedrontar esses agressores e fazê-los pensar antes de intimidar pessoas usando seu poder dentro da empresa. Este trabalho é uma forma de evidenciar que, embora pouco discutido, esse tema ocorre e merece atenção especial das autoridades.

Portanto, pesquisas como essa são realizadas com o intuito de destacar as falhas e buscar corrigi-las, pois não podemos presenciar algo assim e ficar inertes. Se um crime que afeta tantas pessoas ainda não possui uma lei específica para julgá-lo, é porque há muito a ser feito para mudar a realidade atual.

3 MÉTODO

Esta pesquisa possui caráter bibliográfico, uma vez que busca explicar e debater um tema utilizando referências teóricas provenientes de livros, revistas, periódicos e outras fontes publicadas. Busca também, conhecer e analisar conteúdos científicos sobre determinado tema, e uma revisão de tudo que foi publicado, com intuito de se obter novos estudos e conhecimentos para aprimorar o campo de estudo e achar soluções para que determinado problema seja resolvido (MARTINS, 2001).

Quanto ao método científico empregado nesta pesquisa, utilizou-se o método exploratório, amplamente adotado na elaboração de trabalhos acadêmicos. Esse método dá ao pesquisador mais familiaridade com o assunto o colocando por dentro de tudo que já foi feito e publicado por outros pesquisadores fazendo assim com que o leitor tenha mais vontade de pesquisar sobre determinado assunto. (GIL, 2002).

Esse método exploratório não tem como objetivo central construir hipóteses para ser testadas, o objetivo dele, é buscar informações sobre um assunto que está sendo pesquisado, mas vale lembrar que esse método é apenas uma parte inicial do projeto. (CERVO E BERVIAN, 2007).

Quanto à abordagem da pesquisa, é qualitativa, pois conforme preleciona Silveira (2011), é a modalidade de pesquisa onde a coleta de dados, neste caso, a análise do conteúdo, parte da análise de interações, como por exemplo, a social.

Por fim, os principais recursos utilizados para a coleta da pesquisa científica foram revistas, artigos e livros. Além disso, foi realizada uma análise do Código Civil Brasileiro, da

Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas, com foco no tema do assédio moral no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio é caracterizado por condutas abusivas e repetitivas que atingem a dignidade e a integridade física da pessoa. Ele afeta muitos trabalhadores e traz consequências para a sua saúde psicológica.

Apesar da elaboração de alguns projetos de lei, estes ainda aguardam votação na Câmara. Diante disso, foram explorados os dispositivos da Constituição Federal, do Código Civil Brasileiro e da Consolidação das Leis Trabalhistas como base para abordar o assunto. No entanto, essas referências legais ainda se mostram insuficientes. Considerando a delicadeza desse tema, é imprescindível que haja uma legislação específica, capaz de amedrontar os agressores e fazê-los refletir antes de intimidar pessoas por meio de seu poder no ambiente de trabalho. Este estudo é uma forma de evidenciar que, embora pouco discutido, o assédio moral é uma realidade que requer atenção especial das autoridades.

O grande desafio para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a autoestima, passa, entre outros aspectos, pelas pessoas que se encontram também nesse ambiente, pois, se as empresas não capacitarem melhor os seus funcionários a tendência é que episódios de assédio venham a acontecer naquela empresa de uma forma descontrolável, por isso é fundamental que empresas tenham pessoas capacitadas para guiar da melhor forma essas situações para não gerar transtornos aos outros funcionários.

Nesse sentido, é fundamental que os profissionais de diferentes áreas estejam capacitados para a sua identificação e enfrentamento. A sensibilização e capacitação da equipe de saúde da família são de extrema importância, pois esses profissionais estão aptos a lidar com esse tipo de situação. Dessa forma, fica mais fácil identificar as vítimas de assédio moral no trabalho e se elas estão enfrentando constrangimentos, uma vez que muitas vítimas não falam sobre o assunto com medo de perder o emprego e não compartilham em casa para não preocupar a família.

Nesse processo, é necessário utilizar estratégias que considerem os conhecimentos e experiências profissionais de cada trabalhador. O enfrentamento de forma eficaz do assédio moral no trabalho exige uma junção de um coletivo multidisciplinar, que envolve diferentes indivíduos sociais, como advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde. Esses

são passos iniciais para garantir que episódios como esses não se repitam no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente livre de riscos e violências psicológicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

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. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4742, de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7928042&ts=1552946414325&disposition=inline#:~:text=%E2%80%9CAss%C3%A9dio%20moral,da%20pena%20correspondente%20%C3%A0%20viol%C3%Aancia..> Acesso em: 22 mai. 2023.

CAMURÇA, Natanael Serafim; PINTO, Anne Karoline Nobre; ROCHA, Brian O'Neal. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. *In*: MELLO, Roger Goulart; FREITAS, Patrícia Gonçalves. (Org.). **Complexidades e atuação do direito da sociedade contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 1, ed. 1, E-publicar, 2020. p. 27-41.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russell, 2004. 155 p.

FREIRE, Christina Aciolli. **O corpo reflete o seu drama**: somatodrama como abordagem psicossomática. 2. ed. [S. l.]: Ágora, 2000. 128 p.

GAGUIM, Carlos Henrique. **Projeto de Lei nº 7.461, de 2017**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para tipificar o assédio moral. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1555044. Acesso em: 22 mai. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Gilberto de Andrade e PINTO, Ricardo Lopes. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos**. São Paulo: Atlas. 2001.

Melo, R.H.B., Melo, R.B., & Isaias, S.L. (2017). A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>

OMS. **Sensibilização para o assédio moral no trabalho Série Proteção à Saúde do Trabalhador**, n. 4. Genebra, 2004.

PANCHERI, Ivanira. **Crime de Assédio Moral**. [S. l.], 20 maio 2023. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/crime-de-assedio-moral/>. Acesso em: 20 maio 2023.

SILVEIRA, Cláudia Regina. **Metodologia da Pesquisa**. 2. ed. Florianópolis: IF-SC, 2011. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/206318/2/Pos%20Ciencias%20-%20Metodologia%20da%20Pesquisa%20-%20MIOLO.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.

SIMIONI, Natiely. T.L. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Mato Grosso: Jus Brasil, 20 maio 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/354378775>. Acesso em: 20 maio 2023.

TST. **Cartilha de prevenção ao assédio moral: Pare e Repare – por um ambiente de trabalho mais positivo**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/sites/porta1/files/roles/assedio/2020-12-Cartilha-assedio-moral.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.