



Centro Universitário Vale do Salgado

**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO (UNIVS)  
BACHARELADO EM DIREITO**

**MAYSA PINHEIRO DE ALMEIDA**

**IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO:  
UMA ANÁLISE JURÍDICA**

**ICÓ-CE  
2024**

MAYSA PINHEIRO DE ALMEIDA

**IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO:  
UMA ANÁLISE JURÍDICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS), como requisito para obtenção de aprovação na disciplina de TCC II, sob a orientação do Prof. M.e. Brian O'Neal Rocha.

ICÓ-CE  
2024

MAYSA PINHEIRO DE ALMEIDA

**IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO:  
UMA ANÁLISE JURÍDICA**

Projeto de pesquisa apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito, do Centro Universitário Vale do Salgado – (UNIVS), como requisito para a obtenção de nota da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso 2 (TCC II), sob orientação do(a) Professor(a) Me. Brian O’Neal Rocha.

**Aprovado(a) em:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. M.e. Brian O’Neal Rocha  
Centro Universitário Vale do Salgado  
Orientador

---

Prof. Esp. Evelline Oliveira de Lucena  
Centro Universitário Vale do Salgado  
1º Examinadora

---

Prof. M.e. Richelho Fernandes de Andrade  
Centro Universitário Vale do Salgado  
2º Examinador

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2 Assédio Moral e Sexual – Conceitos Fundamentais .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 A extensão do assédio moral e sexual .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.1 Análise da Lei 14.612/23 e seu impacto no combate ao assédio .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Síndrome de burnout e efeitos do assédio moral e sexual .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.1 Processo: ATOrd 1001263-64.2021.5.02.0703 – Ação Trabalhista Indenização por Danos Morais .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.2 Processo: Ag-RRAg - 857-74.2013.5.04.0383 – Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista com agravo de instrumento .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.3 Processo: Ag-AIRR - 513-27.2019.5.19.0008 – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Assédio Moral. Doença Ocupacional – Síndrome de Burnout .....</b>	<b>17</b>
<b>Considerações Finais .....</b>	<b>18</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>20</b>

## **LISTA DE SIGLAS**

- OAB** Ordem dos Advogados do Brasil
- OIT** Organização Internacional do Trabalho
- PNS** Pesquisa Nacional de Saúde
- TST** Tribunal Superior do Trabalho
- SB** Síndrome de Burnout

# IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: UMA ANÁLISE JURÍDICA

Maysa Pinheiro de Almeida  
Brian O'Neal Rocha

## RESUMO

Tendo em vista que, a prevalência do assédio moral e sexual nas relações de emprego é uma preocupação social e jurídica crucial, demandando uma análise aprofundada das suas implicações legais e sociais. A análise das definições, causas e padrões de ocorrência dessas formas de violência no contexto de gênero é fundamental para revelar as nuances subjacentes e os desafios enfrentados por diferentes grupos. As questões de gênero moldam as experiências diferentes sofridas por homens e mulheres, portanto, o assédio moral e sexual no ambiente laboral é bastante comum, na maioria dos casos esses atos são praticados pelos chefes direto das vítimas. Diante disso, tem como problemática: Como o gênero desempenha um papel fundamental na dinâmica do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, e quais são os desafios específicos enfrentados por diferentes gêneros ao buscar proteção e justiça sob as leis existentes? Tem como fim o objetivo geral de analisar o impacto do assédio moral e sexual nas relações de emprego por meio de uma abordagem jurídica, visando compreender as implicações legais e sociais dessas formas de violência laboral. Para tanto, é necessário abordar como objetivos específicos: a) Conceituar o que é assédio moral e assédio sexual; b) Identificar os padrões de ocorrência de assédio moral e sexual no contexto de gênero; c) Examinar como a síndrome de burnout afeta o profissional e os seus efeitos. Realiza-se então, uma pesquisa de revisão bibliográfica/documental narrativa da literatura. Diante disso, conclui-se que, a definição clara e detalhada do que constitui assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho, incluindo exemplos e casos jurisprudenciais relevantes, bem como, identificação dos padrões de ocorrência de assédio moral e sexual com base em gênero, destacando as disparidades e desafios enfrentados por homens e mulheres no ambiente de trabalho, e por fim, análise aprofundada sobre como a síndrome de burnout afeta os profissionais que sofrem assédio moral e sexual, incluindo os efeitos psicológicos, emocionais e físicos decorrentes dessa condição, bem como as consequências para a empresa em termos de produtividade e clima organizacional.

**Palavras-chave:** Assédio moral e sexual. Enfrentamento. Ambiente Laboral. Gênero. Legislação. Síndrome de burnout.

## ABSTRACT

Given that the prevalence of moral and sexual harassment in employment relationships is a crucial social and legal concern, demanding an in-depth analysis of its legal and social implications. The analysis of definitions, causes, and patterns of occurrence of these forms of violence in the gender context is essential to reveal the underlying nuances and challenges faced by different groups. Gender issues shape the different experiences suffered by men and women; therefore, moral and sexual harassment in the workplace is quite common, with most cases being perpetrated by the victims' direct superiors. In this regard, the problematic issue is: How does gender play a fundamental role in the dynamics of moral and sexual harassment in the workplace, and what are the specific challenges faced by different genders in seeking protection and justice under existing laws? The overall objective is to analyze the impact of moral and sexual harassment on employment relationships through a legal approach, aiming to understand the legal and social implications of these forms of workplace violence. To achieve this, it is necessary to address specific objectives: a) Define what constitutes moral and sexual harassment; b) Identify patterns of moral and sexual harassment occurrence in the gender context; c) Examine how burnout syndrome affects professionals and its effects. A narrative literature review is then conducted. It is observed that a clear and detailed definition of what constitutes moral and sexual harassment in the workplace, including relevant examples and jurisprudential cases, as well as the identification of patterns of

moral and sexual harassment occurrence based on gender, highlighting the disparities and challenges faced by men and women in the workplace. Lastly, there is an in-depth analysis of how burnout syndrome affects professionals who experience moral and sexual harassment, including the psychological, emotional, and physical effects of this condition, as well as the consequences for the company in terms of productivity and organizational climate.

**Keywords:** Moral and sexual harassment. Coping. Workplace Environment. Gender. Legislation. Burnout Syndrome.

## 1 INTRODUÇÃO

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é uma problemática que demanda atenção e compreensão devido a sua frequência e as implicações que acarretam, tanto no âmbito legal quanto social. Este estudo analisa o impacto do assédio moral e sexual, visando suas diversas consequências no contexto das relações de emprego no Brasil.

É crucial reconhecer que as questões de gênero desempenham um papel significativo na forma de como o assédio moral e sexual se manifesta no ambiente de trabalho. Esse reconhecimento cria desafios únicos para aqueles que buscam proteção sob a legislação atual. As vítimas dessas formas de assédio enfrentam não apenas consequências pessoais, mas também impactos nas organizações em que trabalham. As práticas de assédio podem levar à incapacitação temporária dos profissionais, resultando em despesas trabalhistas e afastamentos que afetam não apenas a identidade e bem-estar dos trabalhadores, mas também suas relações sociais e familiares (Bueno & Vitalino, 2023).

Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) revelam uma realidade alarmante. Somente em 2021, mais de 52 mil casos relacionados ao assédio moral e mais de 3 mil casos relativos ao assédio sexual foram registrados na Justiça do Trabalho em todo o país (Modesto, 2022). Esses números ilustram a frequência preocupante do assédio no ambiente de trabalho, sublinhando a urgência de abordar essa questão de maneira eficaz.

Assim, a disseminação de informações e a compreensão das implicações legais e sociais do assédio moral e sexual são vitais para promover um ambiente de trabalho mais justo e seguro para todos os trabalhadores.

A pesquisa justifica que, a prevalência do assédio moral e sexual nas relações de emprego é uma preocupação social e jurídica crucial, demandando uma análise aprofundada das suas implicações e consequências.

A análise das definições, causas e padrões de ocorrência dessas formas de violência no contexto de gênero é fundamental para revelar as nuances subjacentes e os desafios enfrentados por diferentes grupos.

As questões de gênero moldam as experiências diferentes sofridas por homens e mulheres, portanto, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é bastante comum, na maioria dos casos estes atos são praticados pelos chefes diretos das vítimas.

Conforme o que foi apresentado o trabalho possui a seguinte questão-problema: Como o gênero desempenha um papel fundamental na dinâmica do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, e quais são os desafios específicos enfrentados por diferentes gêneros ao buscar proteção e justiça sob as leis existentes? Visto isso, o objetivo geral é analisar o impacto do assédio moral e sexual nas relações de emprego por meio de uma abordagem jurídica, visando compreender as implicações legais e sociais dessas formas de violência laboral. E como objetivos específicos: a) Conceituar o que é assédio moral e assédio sexual; b) Identificar os padrões de ocorrência de assédio moral e sexual no contexto de gênero; c) Examinar como a síndrome de burnout afeta o profissional e os seus efeitos.

Neste contexto, foi utilizado como metodologia para construção desta pesquisa científica a revisão bibliográfica/documental narrativa da literatura, onde visa reunir e resumir o conhecimento científico já existente sobre o tópico investigado, tendo como abordagem qualitativa, com caráter exploratório e método dedutivo.

## **2 Assédio Moral e Sexual – Conceitos Fundamentais**

Assédio moral no contexto profissional envolve a prática de ações abusivas, tais como gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, que, quando repetidas ou sistematicamente aplicadas, comprometem a dignidade, a integridade psicológica ou física de um indivíduo, podendo inclusive ameaçar sua posição no emprego ou causar um ambiente de trabalho deteriorado. Essa forma de violência é insidiosa, carecendo de evidências imediatas, porém seus efeitos podem ser altamente prejudiciais. Embora cada episódio isoladamente possa não parecer gravemente danoso, é a acumulação de pequenos traumas frequentes e reiterados que caracterizam a natureza agressiva desse fenômeno (Hirigoyen, 2002).

Após este contexto é importante definir e garantir a observância quanto a integridade física, psíquica, moral, intelectual e social do trabalhador. A partir deste pressuposto, as leis devem ser voltadas e regidas nas relações interpessoais, hierárquicas, ou não, no ambiente de trabalho (de Alvarenga, 2023), para a compreensão base e fundamental do que é o assédio moral e sexual, está representado no princípio da dignidade da pessoa humana e ao princípio da igualdade e não discriminação.

O assédio moral no ambiente de trabalho geralmente acontece por meio de seus empregadores, desta forma explica Alkimim, 2008:

A forma mais habitual de assédio é a vertical descendente, que é o assédio praticado pelo empregador propriamente dito, bem como por quaisquer superiores hierárquicos, tais como diretores, chefes, supervisores, dentre outros (ALKIMIM, 2008, p. 61).

Há outras formas para o assédio moral ser consumado, vários conceitos definem sobre a hierarquia do chefe ao subordinado, mais qualquer conduta que fira a dignidade do trabalhador, mesmo sendo praticado por um empregado de sua mesma hierarquia (Nascimento, 2021).

Portando, devem ser observados algumas das características que definem o assédio moral, como: a conduta abusiva, ação repetida, agressão psicológica, postura ofensiva ao trabalhador e por fim o dano psíquico emocional (Santos, 2022, p.19).

Todavia, apesar da realidade exposta, é de extrema importância ser analisado o direito das vítimas do assédio moral no trabalho, pois é essencial garantir os direitos sociais e o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana (Silva, 2023).

O assédio sexual no Brasil, é uma realidade que vem crescendo gradativamente nos casos no ambiente de trabalho, pode ocorrer por meio de chantagens ou por meio de intimidações (Vieira & da Silva, 2023).

Esta modalidade de violência não tem como característica a agressão física e sim o constrangimento, importunação e o incômodo causado pelo assediador, conforme está fundamentado e tipificado no artigo 216-A, do código penal (Vieira & da Silva, 2023).

Seguindo neste raciocínio, Welington Almeida (2000, pg. 10), tenta explicar o seguinte:

“O assédio sexual no trabalho é quando o superior hierárquico requer vantagem ou favorecimento sexual, e em busca de realizar esse objetivo, o assediador pode usar de chantagens e intimidações. Nos casos em questão, o chefe faz um pedido abusivo sexualmente ao seu subordinado, em troca de algum favor, como por exemplo uma promoção pessoal, ou até mesmo uma ameaça, como por exemplo uma despedida injusta.”

No caso em questão, o autor ilustra um exemplo de como pode ocorrer o assédio sexual, e é lógico que o subordinado poderia negar o pedido feito pelo chefe, se caso se sentisse ofendido, porém na maior parte dos casos, os empregadores ameaçam os subordinados se não fizer o que lhe foi solicitado, onde acaba configurando-se o assédio no ambiente de trabalho.

Outro exemplo dessa forma de assédio, é quando o chefe tem um interesse afetivo pelo seu subordinado(a), e acaba não deixando-o ter liberdade de escolha, forçando a relação por meios psicológicos e não físicos, para satisfazer seus interesses e ferindo a sua liberdade de escolha.

Conclui-se que essa violência pode afetar rigorosamente a vida das vítimas, principalmente na sua saúde mental e emocional, onde gera danos e prejudica sua vida profissional e pessoal, deixando-a em um estado de vulnerabilidade (Vieira & Da Silva, 2023).

## **2.1 A extensão do assédio moral e sexual**

Para uma análise mais aprofundada do que se refere ao assédio moral, apresenta-se algo que está na realidade cotidiana das empresas, sendo elas de grande ou pequeno porte, e também as instituições públicas (Oliveira, *et.al*, 2023).

Deve-se observar sempre o relacionamento dos funcionários, na existência do assédio moral, percebe-se que os direitos da vítima foram infringidos e geram consequências psicológicas de grande impacto em suas vidas (Oliveira, *et.al*, 2023).

Vale salientar que, ele tem o seu poder destrutivo, que implica na redução das condições de trabalho e influencia suas vítimas psicologicamente, que reflete na sua vida profissional, social e familiar, os traumas e perdas podem levar as vítimas ao estado de depressão, estresse pós-traumático, entre outras, espelhando reflexos negativos em toda a sociedade (Junior & Pinheiro, 2023).

Logo é possível afirmar que a conduta praticada fere a honra, a liberdade e a integridade da pessoa humana, direitos estes que são infringidos na prática do assédio moral, são assegurados pelos princípios e direitos da personalidade e da dignidade, pois a prática gera danos psicológicos a vítima, depressão e ansiedade (Bonfim e Miranda, 2022).

Seus efeitos violam preceitos jurídicos e constitucionais, implicando também em agravo a saúde física e mental, desencadeando psicopatologias, tendo como exemplo Síndrome de Burnout, o trabalhador pode desenvolver ainda, implicações sociais, incapacidade laboral e complicações no ambiente de trabalho (Rocha, *et.al*, 2023).

Pode – se identificar dois fatores negativos do assédio moral no âmbito jurídico, o primeiro seria a dificuldade de provar o acontecimento do fato, acarretando a desestimulação das denúncias das vítimas (Paula, *et.al*, 2021).

Segundo ponto negativo, é a forma de impunidades dos casos, na maioria a vítima só consegue uma “recompensação” financeira, que definitivamente não paga os danos psicológicos e emocionais sofridos, isso quando há denúncia (Paula, *et.al*, 2021).

Ademais, outras consequências que podem ser identificadas no assédio moral não estão voltadas somente a vítima, mas também as empresas, podendo ocasionar: diminuição na produção, rotatividade no quadro de pessoal, reputação no mercado e diminuição dos resultados finais, provocado pela queda de produção, o que comprova que não afeta tão somente o assediado, afeta também aos demais funcionários da empresa (Oliveira, *et.al*, 2022).

O assédio sexual por sua vez manifesta-se de forma vertical e horizontal. A forma vertical, ocorre quando o superior hierárquico aproveita do seu cargo para constranger o seu subordinado, com intenção de favorecimento sexual, na forma horizontal não há relação de hierarquia entre o assediador e o assediado, o que não caracteriza crime, mas pode ocorrer punição (Prosdócimo, 2023).

Nesta forma de violência, as vítimas, sendo a maioria mulheres, em muitos dos casos se sentem vulneráveis para denunciarem, por medo de não terem o seu direito defendido no judiciário, por isso muitas trabalhadoras se sujeitam a situações degradantes (Barbosa e Silva, 2023).

Com isso, pode-se tornar o ambiente laboral, um local agressivo, que acaba causando danos à saúde psicofísica da vítima, o que fatalmente resulta na intimidação

e o desencorajamento das vítimas em sua vida profissional, social e familiar (Tristão e De Almeida, 2021).

Já os meios probatórios para comprovar tal ato são difíceis de produzir, sendo que se trata de ações e comportamentos que acontecem no meio privado das empresas ou na ausência de testemunhas. Conforme essa dificuldade, acaba os assediadores saindo impunes (Castro, 2022).

Está enraizado na nossa sociedade o velho instinto de dominação masculina, onde influencia diretamente a relação trabalhista e este é um dos fatores que espelha a prática do assédio, não se limitando apenas as mulheres, mas também na conduta do assediador, implicando-se como uma violência de gênero, ou seja, entre pessoas do mesmo sexo (Soares, 2022).

A mulher no seu papel de empregada apresenta maior vulnerabilidade no contexto de gênero, diante de vários fatores, podendo eles serem biológicos, culturais, históricos e sociológicos, tais fatores são responsáveis pela a dificuldade de ingressar no mercado de trabalho, quando ingressam no mercado acabam sofrendo discriminação (Machado e Costa, 2023).

É importante definir que o ambiente laboral onde acontece o assédio sexual, não precisa ser dentro do local de trabalho, podendo ocorrer tal ato fora dele, como em uma festa da empresa, desde que preencha os requisitos para configurar-se o fato (Machado e Costa, 2023).

O assédio sexual afeta a intimidade, a integridade física e moral das vítimas, também são lesadas de outras formas, pois o assédio afeta o psicológico, sendo por meio de comentários desagradáveis, intimidações, dependência no desenvolvimento da carreira, entre outros (Dos Santos, 2023).

Pode-se parecer um problema individual, porém ele afeta a empresa em geral e a sociedade como um todo, com isso esse fator deve ser combatido, e a aprovação da Convenção nº 190 da OIT é de grande importância para mudar tal realidade (Cusciano, 2023).

O Tribunal Superior do Trabalho – TST, conceitua o assédio sexual como uma forma que não há distinção de gênero, então tanto homens quanto mulheres podem ser vítimas deste ato, portanto as pesquisas mostram que as mulheres são as vítimas principais deste crime, segundo a pesquisa realizada pelo LinKedIn e pela consultoria de inovação social Think Eva, mostra que 47% das brasileiras já foram vítimas de assédio sexual no trabalho (Matos, 2023).

Segundo a pesquisa PNS de 2019, cerca de 61,3% das mulheres foram ofendidas, ridicularizadas na frente de outras pessoas, superava os homens que teve uma taxa de 56,2%, alguém ter gritado ou xingado, foi indicado como vítima 76,4% mulheres e homens com 72,8% (PNS, 2019).

De acordo com os dados apresentados podemos considerar que os índices de vítimas que sofreram violência psicológica em grande escala são mulheres, o que nos mostra que tal violência sempre foi predominante em vítimas do sexo feminino.

Infere-se pelos dados da pesquisa que, as mulheres são os principais alvos de assédio sexual no Brasil, é percebido que há necessidade de formalizar convenções ou acordos coletivos nas empresas, que por sinal a maioria das corporações não possuem tal medida preventiva ao assédio (Cantal, 2021).

Após discorrer sobre a extensão e os impactos do assédio moral e sexual nas relações de trabalho, é crucial analisar a legislação específica que trata do tema. A Lei no 14.612/2023 trouxe importantes definições e tipificações sobre assédio moral e sexual no contexto profissional, representando um avanço legal na repreensão dessas condutas. Embora seu foco seja a advocacia, seus conceitos e previsões contribuem para o arcabouço jurídico brasileiro de enfrentamento ao assédio. Dessa forma, o subtópico a seguir examinará os principais pontos dessa lei e seu potencial efeito no combate a essas modalidades de violência laboral.

### **2.1.1 Análise da Lei 14.612/23 e seu impacto no combate ao assédio**

Após uma abordagem abrangente sobre a extensão e os impactos dessas formas de violência no ambiente profissional, a legislação em questão emerge como um marco significativo, a introdução de definições precisas e tipificações que delinham claramente o assédio moral e sexual na advocacia.

A Lei nº 14.612/23, traz em seu art. 34, § 2º a definição e critérios que caracterizam o assédio moral e sexual. Assim dispõe o art. 34 da mencionada lei:

Art. 34. Constitui infração disciplinar:

§ 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à

dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

II – assédio sexual: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual; (Brasil online, 2023).

III - discriminação: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator; (Brasil online, 2023).

O artigo mencionado define a prática, ou seja, como configura-se o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

A lei traz um conceito atualizado do assédio sexual e moral, onde pouco se discutia sobre esse tema e hoje em dia é de conhecimento de todos, pois os casos destas formas de violência aumentam diariamente. Diante dessa problemática, surgiu a necessidade de incluir o assédio moral e sexual como infrações ético-disciplinares no Estatuto da Advocacia.

Após a aprovação da nova lei essas infrações ético-disciplinares são passíveis de punições, o infrator pode ser afastado do exercício profissional por um prazo de um mês a um ano (Senado Federal, 2023).

Sendo assim, é necessário atentar-se para a dimensão do assédio de forma individual, institucional e estrutural, sendo ampliada essa perspectiva é possível encontrar meios de resoluções e soluções nas implementações dos círculos restaurativos no ambiente de trabalho (Oliveira, *et.al*, 2023).

É imperativo reconhecer que a eficácia real da legislação dependerá da sua aplicação diligente e do compromisso de implementar as diretrizes propostas. No enfrentamento ao assédio no ambiente de trabalho, a legislação representa um passo fundamental, mas a conscientização contínua, a capacitação e a criação de ambientes que fomentem a diversidade e a igualdade são igualmente cruciais para garantir uma transformação substancial na cultura da instituição.

Portanto, é importante reconhecer que há estereótipos sociais em torno do gênero enraizados nestas modalidades de violência, onde afeta a validação das experiências e das denúncias das vítimas (Labiak, *et.al*, 2022).

## 2.2 Síndrome de burnout e efeitos do assédio moral e sexual

É bastante claro que homens e mulheres podem ser vítimas de assédio moral ou sexual no ambiente laboral, não importando o gênero, no meio social esses trabalhadores encontram algumas dificuldades, as mulheres podem ter suas queixas minimizadas ou desacreditadas e os homens podem enfrentar resistência ao relatar o assédio devido as expectativas de que devem ser fortes e inabaláveis, onde é subestimada a gravidade do problema (Labiak, *et.al*, 2022).

Estas formas de violências provocam danos e prejuízos à dignidade e a integridade do ser humano, oferecendo risco à saúde, causando também interferência nas boas relações dentro do ambiente de trabalho (Da Silva e Nascimento, 2023).

Pelo fato de o trabalhador não conseguir expressar o seu descontentamento com a violência sofrida no trabalho, por medo de ser demitido, a frustração e impotência, acaba atingindo também o convívio familiar, onde já se encontra fragilizado pelo assédio sofrido (Rufino, 2006).

Diante disso, esta forma de violência pode ser considerada responsável por desenvolver várias doenças psicológicas, dentre elas podemos citar: a síndrome de burnout, ataques de pânico, ansiedade e depressão profunda (Ramos, 2020).

De uma forma mais geral, essas modalidades de assédio são bastante perturbadoras nos aspectos psicológicos e emocionais, onde provoca a privação da autonomia, comportamentos autodestrutivos, autoisolamento e falta de energia para atividades do dia a dia (Oliveira, 2023).

É importante destacar que para o assédio ser comprovado no meio laboral, não é necessário a existência do dano psicológico, pois ele advém de uma consequência natural decorrente da violação dos seus direitos fundamentais, como o da personalidade (Tanure, 2018).

Conforme os vários efeitos apresentados neste estudo, é essencial definir e analisar com mais cuidado o efeito da síndrome de burnout – SB causado pelo assédio, o termo “*burnout*” tem origem inglesa que se refere à exaustão total de energia, resultando na incapacidade de funcionar, ou seja, afeta o desempenho do trabalhador no ambiente laboral. Com isso, entende-se como SB um efeito advindo do meio de trabalho que gera o estresse crônico (Pêgo FPL e Pêgo DR, 2016).

O Ministério Público do estado do Piauí, no seu guia prático da síndrome de SB, apresentou estatisticamente que 72% dos brasileiros sofrem com algumas

consequências geradas do estresse no trabalho, sendo ela leve ou grave, entre estes, 32% apresentam sintomas da síndrome de burnout (Brasil, 2020).

O guia apresenta também que 92% dos brasileiros não se sentem aptos a permanecer no trabalho, muito embora continuem por medo de serem demitidos, 49% destes trabalhadores já sofrem com depressão e com propensões a desenvolver a está síndrome (MPPI, 2020).

Contudo, a síndrome de burnout não apresenta danos apenas a vida do trabalhador, como também a empresa. Diante de todos os sintomas os mais frequentes são: ausência no trabalho, agressividade, isolamento, dificuldades de concentração, ansiedade e depressão (Mesquita, 2008).

Diante o exposto, é evidente que esta síndrome é bem presente no ambiente laboral no Brasil, com isso, surge a necessidade de analisarmos como acontece na prática e como os tribunais estão decidindo sobre o assédio moral e sexual, e como a síndrome de burnout influencia nessas práticas de violência.

### **2.2.1 Processo: ATOrd 1001263-64.2021.5.02.0703 – Ação Trabalhista Indenização por Danos Morais**

A síndrome de burnout está ligada a sensação do bem estar acabado é uma doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com a decisão da 3ª vara da 2ª região do trabalho de São Paulo - Zona Sul, foi reconhecida a indenização por danos morais referente a síndrome de burnout, desenvolvida pela empregada nos anos trabalhados na empresa (Brasil, 2022).

A vítima alegou que passou por situações humilhantes e vexatórias oriundas dos superiores hierárquicos, o que se equipara ao assédio moral, acrescentou ainda, que em razão da cobrança excessiva praticada pelos superiores, desenvolveu a síndrome de burnout (Brasil, 2022).

Diante do que foi apresentado em seu depoimento, conclui-se no conjunto probatório a comprovação do abuso de poder diretivo patronal capaz de ensejar o direito ao recebimento de indenização por dano moral, na modalidade de assédio moral (Brasil, 2022).

No laudo pericial apresentou estudos acerca da síndrome de burnout, onde é referida como uma síndrome multidimensional constituída por exaustão emocional,

desumanização e reduzida realização pessoal no trabalho, por fim, concluiu que está caracterizado o dano psíquico temporalmente relacionado ao trabalho na vítima, diante dos elementos discorridos foi arbitrada a indenização por danos morais (Brasil, 2022).

### **2.2.2 Processo: Ag-RRAg - 857-74.2013.5.04.0383 – Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista com agravo de instrumento**

A 4º turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST, tendo como relator Alexandre Luiz Ramos, decidiu quando a indenização por danos morais causados pela prática de assédio durante o tempo de serviço (Brasil, 2024).

Foi identificado pela Corte Regional, que o reclamante era perseguido e assediado pelo o seu superior hierárquico, as provas apresentadas nos autos são taxativas em que evidencia com clareza o comportamento inadequado e desrespeitoso em relação a vítima, que ocorreu reiteradamente ao longo do contrato de trabalho (Brasil, 2024).

Com isso, o agravo de instrumento interposto pela parte reclamada teve seu provimento negado, ou seja, não teve reconhecimento pela 4º turma do TST e ainda foi aplicada a multa de 1% sobre o valor da causa atualizado (Brasil, 2024).

### **2.2.3 Processo: Ag-AIRR - 513-27.2019.5.19.0008 – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Assédio Moral. Doença Ocupacional – Síndrome de Burnout**

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST, tendo como relator Breno Medeiros, negou provimento ao agravo de instrumento do empregador, pois ficou explícito de forma clara as alegações do trabalhador, que sofreu ao longo do contrato assédio moral e diante da violência sofrida desenvolveu a doença ocupacional, conhecida como síndrome de burnout (CID 11, QD85) (Brasil, 2023).

Ficou constatado que o trabalhador era submetido a situações vexatórias onde feriu o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, a superiora deflagrava palavras do tipo: imbecil, incompetente, entre outras, a opressão e o estresse submetido foram tão grandes que ocasionou paralisia facial no momento que estava trabalhando, onde começou a precisar de auxílio médico (Brasil, 2023).

Conforme o que foi apresentado nos autos, o empregador agiu de forma temerária, acarretando um dano evidente ao obreiro, a ofensa à honra do autor, com isso, o TST manteve a indenização por danos morais decorrente de assédio moral perpetrado pelos superiores hierárquicos do reclamante (Brasil, 2023).

Sobre a doença ocupacional – síndrome de burnout desenvolvida ao longo do trabalho, o TST, também negou o provimento do agravo de instrumento, pois foi detectado na perícia e nos testes psicológicos realizados, que o trabalhador não apresentava nenhum tipo de transtorno ou doença psicológica antes da violência sofrida (Brasil, 2023).

A empresa não apresentou provas se cumpria as normas de saúde e segurança do trabalho previstas nas legislações vigentes a fim de evitar ou combater o adoecimento do empregado, tampouco foi observado alguma ação da reclamada no sentido de auxiliar ou minimizar o sofrimento (Brasil, 2023).

Conclui-se que o quadro patológico da reclamante teve seu processo agravado decorrente das atividades laborais na empresa, diante disso, foi reconhecida a indenização por danos materiais na modalidade de danos emergentes, como estabelece o código civil em seu art. 949, devem incluir despesas de tratamento até o fim da convalescença, além dos demais prejuízos sofridos (Brasil, 2023).

## **Considerações Finais**

O presente trabalho científico proporcionou uma análise aprofundada sobre o impacto do assédio moral e sexual nas relações de emprego, destacando a importância crucial de abordar essa problemática de forma eficaz e urgente. Através da conceituação detalhada do assédio moral e sexual, da identificação dos padrões de ocorrência com base no gênero e da análise dos efeitos da síndrome de burnout nos profissionais, foi possível compreender a complexidade e as implicações dessas formas de violência laboral.

Os dados alarmantes apresentados, juntamente com a compreensão das consequências pessoais e organizacionais do assédio, ressaltam a necessidade premente de promover um ambiente de trabalho mais justo, seguro e respeitoso para todos os trabalhadores. A conscientização contínua, a capacitação dos profissionais, a implementação de políticas preventivas e a criação de ambientes inclusivos são

fundamentais para combater ativamente o assédio e promover uma cultura organizacional saudável.

É importante reconhecer que a eficácia real na erradicação do assédio moral e sexual dependerá da aplicação diligente das leis e diretrizes propostas, bem como do compromisso das empresas em criar ambientes de trabalho que valorizem a diversidade e a igualdade. A colaboração de todos os setores da sociedade é essencial para construir um ambiente de trabalho onde o respeito, a dignidade e a segurança de todos os trabalhadores sejam prioridades inegociáveis.

Portanto, é fundamental que a conscientização, a educação e a ação sejam contínuas e que as medidas de prevenção e combate ao assédio sejam implementadas de forma efetiva em todas as esferas organizacionais. Somente assim poderemos avançar na construção de ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e saudáveis, onde todos os profissionais sintam-se valorizados, protegidos e respeitados em seus direitos fundamentais.

Em última análise, a luta contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é uma responsabilidade coletiva que exige a colaboração de todos os setores da sociedade. Somente através de esforços conjuntos e ações concretas poderemos construir um ambiente de trabalho verdadeiramente justo, seguro e respeitoso para todos os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE; Violência psicológica é relatada por 17,4% da população e 18,6% das mulheres, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30660-pns-2019-em-um-ano-29-1-milhoes-de-pessoas-de-18-anos-ou-mais-sofreram-violencia-psicologica-fisica-ou-sexual-no-brasil>.

Acesso em: 04 nov. 2023.

AGÊNCIA DO SENADO FEDERAL; Lei insere punição por assédio sexual ou moral no estatuto da advocacia. **Senado Notícias**, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/lei-insere-punicao-por-assedio-sexual-ou-moral-no-estatuto-da-advocacia>.

Acesso em: 05 nov. 2023.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

BARBOSA, Gabriela Augusta de Almeida; GUIMARÃES, Pedro Fernando Borba Vaz; O assédio sexual no meio trabalhista: uma análise acerca dos seus aspectos jurídicos. **Repositório Universitário da Ânima – RUNA**. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/36417>.

Acesso em: 29 out. 2023.

BARROS, Allison Caique de Oliveira; SILVA, Pedro Henrique Gonçalves; SILVA, Marcelino Freitas; FEIO, Paulo Eduardo Sá; O assédio sexual nas relações verticais descendentes: abordagens conceituais, legais e teóricas. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 14, n. 8, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/2660>.

Acesso em: 03 nov. 2023.

BONFIM, Gabrielle Viotto; MIRANDA, Larissa Ferreira; Características e particularidades do assédio moral no ambiente de trabalho, v. 18, n. 18, 2022. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/9454>.

Acesso em: 29 out. 2023.

BRANDINO, Gêssica; Assédio contra advogadas inclui intimidação e ofensas e entra na mira da OAB. Folha de São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2022/03/assedio-contra-advogadas-inclui-intimidacao-e-ofensas-e-entra-na-mira-da-oab.shtml>.

Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL, Decreto-Lei 14.612, de 3 de julho de 2023, do Estatuto da Advocacia.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20232026/2023/lei/l14612.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20232026/2023/lei/l14612.htm).

Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público do estado do Piauí; Guia prático sobre a síndrome de burnout. **EBOOK**. 2020. Disponível em: <https://www.mppi.mp.br/internet/2020/09/setembro-amarelo-mppi-lanca-guia-pratico-sobre-a-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 14 abr. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Ação trabalhista; processo nº 1001263-64.2021.5.02.0703**; Relatora: Juíza Mariana Kawahashi. Zona – Sul de São Paulo; Data da publicação: 10 set. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1640519304/inteiro-teor-1640519306>. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (4.Turma); **Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista com agravo de instrumento, processo nº: 857-74.2013.5.04.0383**; Relator: Alexandre Luiz Ramos. Data da Publicação: 12 abr. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#116a23e937bc7f7353adc b86e0fa1603>. Acesso em: 16 abr. 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (5.Turma); **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Assédio Moral. Doença Ocupacional – Síndrome de Burnout, processo nº: 513-27.2019.5.19.0008**; Relator: Breno Medeiros. Data da publicação: 17 nov. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#f1b688209c3c687e7566e7dda20939b2>. Acesso em: 16 abr. 2024.

BUENO, Reinaldo Conde; VITALINO, Gleiciane Beatriz Santos. Assédio moral no trabalho. **Revista Mythos**, v. 20, n. 2, p. 26-41, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unis.edu.br/index.php/mythos/article/view/764>. Acesso em: 24 set. 2023.

CANTAL, Rosa Costa; A mulher nas relações de trabalho e o assédio sexual. Dissertação – Mestrado em Direito. **Repositório Puc – SP**. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/24829>. Acesso em: 04 nov. 2023.

CASTRO, Giovanna Sôffa Chaves de; O assédio sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho: uma análise sobre a efetividade da repressão no Brasil. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito); Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/16204>. Acesso em: 03 nov. 2023.

CORDEIRO, Alexander Magno; OLIVEIRA, Glória Maria de; RENTERÍA, Juan Miguel; GUIMARÃES, Carlos Alberto et al. Revisão sistemática: uma revisão narrativa. **Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 6, p. 428-431, dez. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-69912007000600012>. Acesso em: 18 nov. 2023.

CUSCIANO, Dalton Tria; O enfrentamento ao assédio e a convenção nº 190 da organização internacional do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho, PA**, v. 89, n. 2, 2023.

Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/374055926\\_O\\_ENFRENTAMENTO\\_AO\\_ASSEDIO\\_E\\_A\\_CONVENCAO\\_N\\_190\\_DA\\_ORGANIZACAO\\_INTERNACIONAL\\_DO\\_TRABALHOINTERNATIONAL\\_LABOR\\_ORGANIZATION\\_CONVENTION\\_190\\_AND\\_THE\\_FIGHT\\_AGAINST\\_HARASSMENT](https://www.researchgate.net/publication/374055926_O_ENFRENTAMENTO_AO_ASSEDIO_E_A_CONVENCAO_N_190_DA_ORGANIZACAO_INTERNACIONAL_DO_TRABALHOINTERNATIONAL_LABOR_ORGANIZATION_CONVENTION_190_AND_THE_FIGHT_AGAINST_HARASSMENT).

Acesso em: 04 nov. 2023.

DA SILVA, Fernando Robson Barros; NASCIMENTO, Carlos Francisco do; Problemática da violência psicológica: o assédio moral no ambiente de trabalho.

**RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar**, v.5, n.1, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.47820/recima21.v5i1.4769>.

Acesso em: 13 abr. 2024.

De Alvarenga, Rúbia Zanotelli; Discriminação racial e assédio moral no trabalho.

**Revista Direito UNIFACS**, n. 272, 2023. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/index>.

Acesso em: 15 set. 2023.

DOS SANTOS, Jocelia Neres; FURLAN, Donizete Vaz; ANDRADE, Thiago Santos; GIL, Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. Editora Atlas Ltda, Rio de Janeiro, 6º Ed, 2017. Acesso em: 29 out. 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>.

Acesso em: 06 nov, 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**.

Rio de Janeiro: Bertrand, 2002, p. 17.

JÚNIOR, Jabes Almeida de Oliveira; PINHEIRO, Ricardo Rodrigues Guimarães; Os principais aspectos do assédio moral na gestão das organizações. **Brazilian Journal of Development**, v. 9, n. 6, p. 19831-19851, 2023. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/60656>.

Acesso em: 24 out. 2023.

Justiça do Trabalho; **Tribunal de Justiça do Trabalho da 13ª Região (PB)**; Em 2021, a Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>.

Acesso em: 25 set. 2023.

MACHADO, Altair Mota; COSTA, Maris Eunice de Oliveira; Assédio sexual: o enfrentamento à violência sexual no ambiente de trabalho. **Ratio Juris. Revista Eletrônica da Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, v. 6, n. 1, 2023. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/revistagraduacao/index.php/revistagraduacao/article/view/216>.

Acesso em: 03 nov. 2023.

MATOS, Ligia Lourenço de; Assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: reflexos de uma sociedade machista. **JURIS – Revista da Faculdade**

**de Direito**, v. 31, n. 2, 2023. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/13750>.

Acesso em: 04 nov. 2023.

MESQUITA, N. P. de. Um estudo da síndrome de burnout em policiais civis da região Metropolitana de Porto Alegre. 2008. 82 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Criminais) – Faculdade de Direito. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://saberalei.com.br/sindrome-de-burnout/>.

Acesso em: 14 abr. 2024.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. Assédio moral no ambiente de trabalho; Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade de São Paulo – SP, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ceunsp.edu.br/jspui/handle/123456789/3165>.

Acesso em: 22 out. 2023.

OLIVEIRA, Ana Clara de Sousa; SOUSA, Vanessa Antônia Esteffane da Silva; SARAIVA, Rodrigo Araújo; A Extensão do dano psicológico diante do assédio moral nas relações trabalhistas. **Revista Ibero-Americana de humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 6, p. 658-672, 2023.

Disponível em: <https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/10153>.

Acesso em: 24 out. 2023.

OLIVEIRA, Marianna Pavret de; Assédio sexual no ambiente de trabalho. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em ciências jurídicas), pela Universidade de Taubaté, 2023.

Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/6720>.

Acesso em: 15 nov. 2023.

OLIVEIRA, Rodrigo Rios Faria de; ANDRADE, Lenize Santos; SILVA, Lorrana Stephanie da; Impactos do assédio moral nas empresas. **Brazilian Applied Science Review**, v. 6, n. 1, p. 288-299, 2022.

Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BASR/article/view/44616>.

Acesso em: 29 out. 2023.

OLIVEIRA, Samyle Regina Matos; MORAIS, Rosilene Rabelo de Jesus; SILVA, Thyerri José Cruz; Reflexões sobre um ambiente de trabalho seguro e saudável para as mulheres: a utilização dos círculos restaurativos no enfrentamento ao assédio. **Interfaces Científicas – Direito**, v. 9, n. 2, 2023. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/11670>.

Acesso em: 06 nov. 2023.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvea Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot; O assédio moral nas organizações: impactos da perpetuação dessa prática para os trabalhadores. **Revista Eletrônica da PGE-RJ**, v. 4, n. 1, 2021.

Disponível em: <https://revistaeletronica.pge.rj.gov.br/index.php/pge/article/view/194>.

Acesso em: 29 out. 2023.

PÊGO, F.P.L.; PÊGO, D.R. Burnout Syndrome. **Ver Bras Med Trab.** 14(2): 171-176. 2016. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1833>. Acesso em: 14 abr. 2024.

PINTO, Welington Almeida. **Assédio sexual no ambiente de trabalho.** 2º Ed. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000.

PROSDÓCIMO, Stéfanie Santos; A importância do enfrentamento e a prevenção contra o assédio sexual sofrido pela mulher no ambiente de trabalho. **Cadernos Intersaberes UNINTER**, v. 12, n. 42, 2023. Disponível em: <https://cadernosuninter.com/index.php/intersaberes/article/view/2940>. Acesso em: 29 out. 2023.

RAMOS, Waldemar; Síndrome de burnout: danos morais e materiais. **Saber a lei**, 2020.

ROCHA, Lucas de Lima; MOREIRA, Alessandro Messias; JÚNIOR, Ernani de Souza Guimarães; JUNIOR, Pedro dos Santos Portugal; O assédio moral como agente causador de psicopatologias no sujeito trabalhador. **ID online. Revista de psicologia**, v. 17, n. 65, 2023. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3640>. Acesso em: 29 out. 2023

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** São Paulo: Ltr, 2006. P. 87.

SANTOS, Ingrid Guedes dos; **Ócio humilhante: uma forma de assédio moral nas relações de trabalho.** 1. Ed. Aracaju – SE, 2022, p.19.

SANTOS, Lucas Matheus de Assis; MELGAÇO, Gabriel de Moraes; VILELA, Janaina Alcântra; Assédio no ambiente de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10273>. Acesso em: 05 nov. 2023.

SILVA, Alexsandro; Análise do direito das vítimas do assédio moral no trabalho, à luz da legislação vigente. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 4304-4317, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10278>. Acesso em: 22 out. 2023.

SOARES, Roberta Pereira; O ônus probatório do assédio sexual no ambiente de trabalho. **Repositório Universitário da Ânima – RUNA.** Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/24550>. Acesso em: 03 nov. 2023.

TANURE, R. G. A. Um estudo panorâmico do assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Boletim Científico ESMPU.** Brasília, a. 17 – n. 51, p. 111-141 – jan./jun. 2018. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletimcientifico/>

edicoesdo-boletim/boletim-cientifico-n-51-janeiro-junho-2018/um-estudo-panoramico-do-assedio-moral-no-meio-ambiente-do-trabalho.

Acesso em: 14 abr. 2024.

TRISTÃO, Ana Clara; DE ALEMIDA, Victor Hugo; Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho: um panorama da jurisprudência do tribunal regional do trabalho da 15<sup>o</sup> região. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**, v. 24, n. 47, 2021. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/25887>.

Acesso em: 29 out. 2023.

VIEIRA, Larissa dos Santos, DA SILVA, Marlete Maria da Cruz Correa. Assédio sexual na relação de trabalho. **Revista Nativa Americana de Ciências, Tecnologia & Inovação**, v.4.1,2023.

Disponível em: <https://periodicos.saolucasjiparana.edu.br/riacti/article/view/683/610>.

Acesso em: 24 set. 2023.