



## VII. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS IMPACTOS CAUSADOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

## VII. MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE AND ITS IMPACTS ON WORKERS' HEALTH

Sara de Luca Zacarias Maturo<sup>1</sup>

Recebido em:	16.12.2024
Aprovado em:	<b>10.11.2024</b>

**RESUMO:** O presente artigo aborda o assédio moral no ambiente de trabalho, uma forma de violência que compromete a dignidade, integridade psicológica e física do trabalhador. Este fenômeno é caracterizado por práticas de degradação deliberada das condições de trabalho, que visam desestabilizar a vítima através de humilhações, perseguições e maus-tratos, frequentemente camuflados como brincadeiras. Também serão abordadas suas causas, sintomas, consequências e impactos na saúde dos trabalhadores. Demonstrando que essas ações violam a dignidade do ser humano e os valores sociais do trabalho, podendo levá-lo a doenças ocupacionais, criando um ambiente tóxico e prejudicando tanto o indivíduo quanto o progresso da empresa. Este estudo visa contribuir para um melhor entendimento sobre o assédio moral e suas implicações, demonstrando que o combate a essa forma de violência é fundamental para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, bem como para o progresso das organizações.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Saúde; Impactos.

**ABSTRACT:** This article addresses moral harassment in the workplace, a form of violence that compromises the dignity, psychological and physical integrity of the worker. This phenomenon is characterized by practices of deliberate degradation of working conditions, which aim to destabilize the victim through humiliation, persecution and mistreatment, often camouflaged as jokes. Its causes, symptoms, consequences and impacts on workers' health will also be addressed. Demonstrating that these actions violate the dignity of human beings and the social values of work, potentially leading to occupational illnesses, creating a toxic environment and harming both the individual and the company's progress. This study aims to contribute to a better understanding of bullying and its implications, demonstrating that combating this form of violence is essential for the health and well-being of workers, as well as for the progress of organizations.

**Keywords:** Moral Harassment; Worker's health; Impacts.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pela Faculdade de Educação São Luis de Jaboticabal/SP. Técnico em ADMINISTRAÇÃO pela ETEC - Escola Técnica Estadual Prof. Idio Zucchi. Pós-Graduação em Direito Penal e Direito Processual Penal pela LEGALE EDUCACIONAL S/A. E-mail: saradelucamaturo@gmail.com.



## INTRODUÇÃO

A definição de assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho refere-se a práticas que visam prejudicar a dignidade, integridade psicológica e física de um trabalhador. A pesquisa abordará a definição e o conceito do assédio moral, examinando os elementos que o compõem e os impactos resultantes na saúde dos indivíduos. Embora o tema esteja presente, através de estudos é possível compreender melhor como o assédio moral se manifesta e até que ponto as suas consequências podem se estender, revelando a complexidade e a gravidade desse fenômeno que, muitas vezes, é considerado uma atitude simples. A reação da sociedade diante da violência pode manifestar-se de diversas formas, incluindo a demanda por mudanças nas leis, políticas públicas mais eficazes e o fortalecimento das instituições encarregadas de aplicar a justiça.

O contexto em que o assédio moral ocorre, faz com que esse às vezes seja imperceptível, visto que muitas vezes se dá em uma posição de hierarquia e se camufla com brincadeiras. Inicialmente, as vítimas hesitam em denunciar as agressões, muitas vezes sem perceber que estão sofrendo violência. Entretanto, essa forma de violência está em ascensão, impulsionada pelas pressões por aumento de produtividade, lucratividade e competitividade, frequentemente à custa da redução de custos e mão-de-obra.

Essa situação acaba por criar um distanciamento entre gestores e seus subordinados, resultando na ausência de comunicação direta e desumanizando o ambiente de trabalho. Isso, por sua vez, dificulta o surgimento de um espírito de cooperação e solidariedade entre os trabalhadores. O problema geralmente ocorre quando alguém em posição de poder, seja chefe ou não, utiliza palavras sutis, destrutivas e até agressivas, ou age com indiferença, desrespeitando a autoestima e a segurança da vítima. Ao internalizar esse negativismo e pessimismo, o assédio moral acaba causando efeitos depressivos no psicológico da vítima.

Nesse contexto, o assédio vem se tornando cada vez mais frequente nas atuais dinâmicas laborais. Esse comportamento submete o colaborador a repetidas humilhações, perseguições e maus-tratos, o que pode causar danos graves tanto para a saúde física quanto para a psicológica. Nesse sentido, defende-se que o trabalhador seja valorizado e seja criado um ambiente de



trabalho saudável, visando prevenir e reprimir possíveis manifestações de terror psicológico. Essa responsabilidade recai sobre o empregador, que é o principal responsável pela gestão do ambiente de trabalho.

A problemática central deste trabalho envolve a compreensão e o enfrentamento do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando-se pela sua natureza insidiosa e pelas consequências devastadoras para a saúde mental e física dos trabalhadores. Apesar da crescente conscientização sobre a gravidade e prevalência do assédio moral, existe um desafio significativo na identificação e na intervenção eficaz contra essas práticas, devido à sua natureza frequentemente sutil e enraizada nas dinâmicas de poder e cultura organizacional.

O trabalho buscou investigar os fatores que contribuem para a perpetuação do assédio moral nas organizações, os obstáculos enfrentados pelas vítimas para denunciar e buscar justiça, e as lacunas nas políticas e legislações existentes que dificultam a prevenção e a responsabilização efetiva dos agressores. Dessa forma, a problemática se concentra em explorar as complexidades associadas ao assédio moral no ambiente de trabalho e desenvolver estratégias eficientes para proteger a integridade e o bem-estar dos trabalhadores, promovendo ambientes laborais mais saudáveis e justos.

## **1. DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral no ambiente de trabalho é definido como uma conduta abusiva que viola a dignidade psíquica do trabalhador. Isso ocorre quando o indivíduo é submetido de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes e constrangedoras durante o exercício de suas funções. Essa conduta pode acarretar problemas físicos e psicológicos para o empregado, prejudicando a realização de suas obrigações, uma vez que o ambiente de trabalho se torna insuportável.

Conforme Hirigoyen (2002, p.17):

O assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do(s) assediado(s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil. É importante ressaltar que apesar dos fatos isolados não



parecerem violências, o acúmulo dos pequenos traumas é que geram a agressão.

Por conseguinte, Zanetti (2014.p.27):

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

Segundo Ferreira (2004), o assédio moral compromete a dignidade individual, tanto em sua essência humana quanto na condição de trabalhador que busca reconhecimento pelo seu esforço laboral. De forma similar, destaca-se que a raiz do assédio moral reside na depreciação do esforço humano, sugerindo que este é um tema intrincado, atrelado fundamentalmente a uma avaliação de valor. Ademais, este fenômeno tem se proliferado em ambientes onde prevalece a falta de princípios éticos, resultando na despersonalização daqueles que sofrem o abuso.

## **2. CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL**

No âmbito de trabalho, a classificação do assédio moral ocorre de acordo com sua abrangência. Em geral, existem duas formas: o assédio moral interpessoal, ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe, já o assédio moral institucional, ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Assim, o assédio moral pode ser categorizado com base na relação hierárquica entre o agressor e a vítima, identificando-se quatro modalidades principais: assédio moral de cima para baixo, assédio moral de baixo para cima, assédio moral entre pares e assédio moral misto



(HIRIGOYEN, 2015).

O assédio de cima para baixo representa o tipo mais comum de abuso psicológico no ambiente de trabalho, caracterizando-se pela prática de violência moral por parte de um superior em relação a seu subordinado. A posição de subordinação é um fator crítico, gerando no empregado o temor de perder o emprego.

Este fenômeno é particularmente prevalente em contextos de alta competitividade e insegurança no emprego, nos quais o trabalhador pode se sentir compelido a tolerar qualquer condição para manter sua posição. Muitas vezes, as organizações não intervêm neste tipo de assédio, seja por conveniência na manutenção de uma gestão autoritária ou por negligência quanto aos métodos tirânicos de liderança (HIRIGOYEN, 2002a).

Quanto ao assédio moral entre pares, este surge entre colegas de trabalho e pode ser motivado por competição, inveja, diferenças em qualificação, favoritismo por parte de superiores, ou discriminação baseada em raça, origem, convicções políticas, religião ou orientação sexual. A perseguição pode ser individual ou coletiva, resultando em situações em que a vítima se torna o alvo de exclusão do grupo. Este tipo de assédio é frequentemente motivado por intolerância a diferenças, com casos notáveis relacionados a preconceitos raciais, étnicos e sexuais (GUEDES, 2004).

O assédio moral vertical ascendente considerado um caso mais raro, ocorre quando um superior é agredido por seus subordinados. Os motivos para a ocorrência das agressões podem ser, por exemplo, se o chefe é uma pessoa nova, vinda de fora, com métodos diferentes dos tradicionalmente utilizados na empresa, os quais não são aprovados pelo grupo. (Guedes (2004, p. 41).

Por fim, no assédio moral misto, a vítima sofre por todos os lados, tanto por parte de colegas de trabalho, quanto por seus empregadores ou cargos de chefia, que tenham um grau de hierarquia superior ao seu (HIRIGOYEN, 2011).

### **3. FATORES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL**

A compreensão dos elementos que caracterizam o assédio moral é essencial para a



identificação mais precisa e efetiva dessa prática prejudicial. Os detalhes da realização ou não de atos abusivos ou hostis, a repetição desses comportamentos, a frequência e duração das ocorrências, bem como a intenção do assediador ao praticar a hostilidade. A interconexão desses fatores revelará a complexidade dessa prática, permitindo uma abordagem mais completa e sensível às nuances envolvidas

### **3.1 Análise da ocorrência de atos abusivos ou hostis**

A avaliação do assédio moral no ambiente de trabalho considera a execução de atos abusivos ou hostis, a repetição consistente desses comportamentos, sua frequência ao longo do tempo e a análise da intenção do assediador ao realizar práticas hostis.

A assédio moral é um fruto da indiferença humana que causa degradação no ambiente de trabalho e gera medo nas vítimas, contudo, Grebot considera que “o diagnóstico do assédio recai sobre critérios de repetição, frequência e duração de práticas hostis” (GREBOT, 2007 apud ZANETTI, p. 29).

Nesse sentido, cumpre registrar os artigos 186 a 188 do Código Civil brasileiro, que tratam de responsabilidade civil e estabelecem as seguintes disposições:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido; II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

### **3.2 Da repetição de comportamentos prejudiciais**

O assédio moral, caracterizado pela repetição de atos hostis, emerge como um elemento crucial, provocando lesões psicológicas nas vítimas, sendo essas expostas a ofensas,



humilhações e xingamentos contínuos, essas experiências desestabilizam gradualmente a saúde mental e autoestima do indivíduo. Cada ato deve ser minuciosamente analisado, pois por trás dele pode existir a intenção de prejudicar a outra pessoa. Vale ressaltar que, embora um único ato isolado não constitua assédio, é essencial reconhecer a diferença entre assédio moral e outras formas de violência psíquica, como calúnia.

Segundo Márcia Novaes Guedes (2003, p. 3):

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental. [...] O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança do local de trabalho, a exigência no cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. O mobbing não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência, a repetição das humilhações dentro de certo lapso de tempo.

### **3.3 Aspectos determinantes na identificação: frequência e duração**

O período para caracterizar o assédio moral não possui uma determinação precisa, o que pode ser estabelecido como um período de seis meses a título de referência (SILVA, 2005). No entanto, devido à diversidade de reações individuais, a natureza humana impede a definição de um tempo específico para a alteração psicológica da vítima.

A análise do caso concreto torna-se crucial. O assédio moral destaca-se pela frequência e intencionalidade da conduta, diferenciando-se de desavenças isoladas no ambiente de trabalho. Sua configuração requer repetição, e em alguns casos, a prolongada duração ocorre devido à submissão do trabalhador à agressão e tortura psicológica, muitas vezes influenciada pela necessidade de manter o emprego.

A deterioração da autoconfiança, conceitos morais e impacto psicológico são aspectos



evidenciados no processo. De acordo com a abordagem de Leymann, o assédio só é reconhecido quando a vítima manifesta sintomas de estresse ou doença psicossomática como reação à situação hostil enfrentada.

### **3.4 A intencionalidade do assediador nas práticas hostis**

O debate sobre a intenção do assediador muitas vezes questiona a possibilidade de o mesmo não ter consciência de estar praticando assédio moral. Nesse contexto, destaca-se a necessidade de comprovar a intenção e a vontade do assediador em agir com dolo. É possível que alguém agindo intencionalmente não perceba o impacto psicológico na vítima, ressaltando assim a importância da comunicação para interromper atos hostis.

A compreensão de que todo comportamento, independentemente da intenção, possui limites fundamenta-se na comunicação, vital para conscientizar o assediador sobre o impacto prejudicial. A variabilidade na sensibilidade das pessoas evidencia a necessidade de comunicação, pois o que pode afetar uma pessoa pode não ter o mesmo efeito em outra. Essa diversidade de reações destaca a importância da comunicação na definição do que é considerado normal em diferentes situações.

## **4. Sujeitos no assédio moral**

Para iniciar esta investigação, é imperativo contemplar as perspectivas de Hirigoyen sobre o tema. De acordo com a autora, ao examinarmos os participantes de uma relação no contexto do assédio moral, é essencial manter uma desconfiança cautelosa em relação a todos os indivíduos. Ela expressa esta ideia da seguinte maneira: "Não há, de um lado, os malvados assediadores e, do outro, as vítimas pobres e inocentes" (HIRIGOYEN, 2005, p. 215).

Porém é crucial delinear o perfil dos atores envolvidos. A jurisprudência avança rapidamente para condenar tais atitudes, e cabe às empresas adotar medidas preventivas. Contudo, para a avaliação da responsabilidade no contexto do assédio moral no ambiente de trabalho, é imperativo empreender um estudo aprofundado de seus participantes: agressor, vítima e espectadores.



O agressor pode ser percebido como um sujeito perverso, conforme destacado por Hirigoyen (2006, p.139). A autora ressalta que indivíduos em crise podem recorrer a mecanismos perversos para autodefesa, distinguindo-se do comportamento comum, onde ações impulsivas são seguidas por arrependimento. O sujeito perverso, ao contrário, adota estratégias para a utilização e destruição do outro, sem culpa.

A literatura estabelece ainda uma associação entre o perverso e o narcisista, afirmando que todo agressor perverso possui uma personalidade narcisista. O perverso narcisista se caracteriza por ser egocêntrico, com um sentimento de grandeza exacerbado, explorando o outro em relações interpessoais (HIRIGOYEN, 2006, p. 140).

Em relação à escolha da vítima não requer critérios específicos, podendo ser qualquer pessoa. O agressor, em geral, seleciona a vítima com base em valiosas qualidades profissionais e morais que deseja apropriar-se. Conforme Hirigoyen (2006, p. 220), a vítima geralmente possui responsabilidade acima da média, autoestima elevada e alegria de viver, acreditando nas pessoas ao seu redor. Devido a essas características, a vítima desperta inveja, tornando-se incômoda para o agressor, representando uma ameaça ao seu cargo ou posição no grupo.

O agressor ataca explorando os pontos fracos da vítima, visando sua parte vulnerável, onde há debilidades e patologias. Adicionalmente, destaca-se a figura do paranoico e as deturpações da perversidade. Os paranoicos estão envolvidos em falsas alegações de assédio moral, buscando manter a queixa contra o agressor escolhido, enquanto as deturpações da perversidade ocorrem quando o indivíduo perverso tenta desmoralizar o outro de maneira dissimulada, visando vingança e destruição.

Já os espectadores desempenham um papel indireto no assédio moral, influenciando e vivenciando a violência de maneira reflexa, conforme classificado por Guedes (2003, p.62). Este grupo inclui colegas e superiores que, de alguma forma, participam dessa dinâmica, mesmo que de maneira involuntária. Portanto carregam uma parcela de responsabilidade, pois não tomam medidas para impedir a ação do agressor, sendo categorizados como conformistas passivos. Há também os conformistas ativos que, de maneira evidente, favorecem as ações do agressor. Frequentemente, essas pessoas são influenciadas pelo poder hierárquico do agressor, facilitando



sua ação. Um colega que testemunha o assédio moral, mas não o denuncia ou tenta interrompê-lo, pode, por via reflexa, tornar-se um agressor ao incentivar a intimidação através de sua indiferença e falta de vontade de intervir.

### **5. Os impactos na saúde do trabalhador decorrentes do assédio moral**

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em setembro de 2022, divulgou um relatório segundo o qual, anualmente, 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos devido à depressão e ansiedade, resultando em um custo global de quase 1 trilhão de dólares para a economia. Esses dados sublinham a urgência de abordar a saúde mental no ambiente de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também se pronunciou, oferecendo estratégias práticas para governos, empregadores e trabalhadores nos setores público e privado. Com base nas diretrizes globais, que reconhecem que 60% da população mundial está envolvida no trabalho, destaca-se a influência do trabalho na saúde mental, podendo ser tanto positiva quanto negativa. Além disso, as diretrizes abordam desafios cruciais relacionados à inclusão e permanência de pessoas com problemas de saúde mental no mercado de trabalho, enfatizando o estigma e as barreiras enfrentadas.

A falta de estruturas de suporte adequadas também é destacada, impactando não apenas a saúde mental, mas também a sustentabilidade das atividades laborais. Este cenário reforça a importância de políticas e práticas que promovam ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos (OIT, online).

A Convenção nº 190, também conhecida como Convenção para Eliminação da Violência e do Assédio no Trabalho, foi adotada durante a 108ª Conferência Internacional da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em junho de 2019. Com vigência a partir de junho de 2021, juntamente com a Recomendação nº 206, essa Convenção reconhece o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, proporcionando uma estrutura global para ação (OIT, online).

Alinhada com a Constituição Federal Brasileira de 1988 e a Convenção nº 155 da OIT sobre Proteção do Ambiente de Trabalho, a Convenção nº 190 representa um padrão



internacional. Em 8 de março de 2023, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva iniciou oficialmente o processo de ratificação das Convenções nº 190 e 156 pelo Brasil, destacando a competência exclusiva do Poder Executivo para celebrar tratados internacionais, sujeitos à aprovação do Congresso Nacional (OIT, online).

A definição de "violência e assédio" pela Convenção abrange uma variedade de comportamentos inaceitáveis, repetidos ou únicos, que causam ou podem causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo aqueles com base em gênero. A expressão "violência e assédio baseados em gênero" designa comportamentos direcionados com base no sexo ou gênero, afetando desproporcionalmente pessoas de determinado sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual. A ratificação destas convenções pelo Brasil é crucial para assegurar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, conforme estabelecido nos padrões internacionais (OIT, online).

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no ano de 2022, reportou que 209.124 mil indivíduos foram afastados do trabalho devido a transtornos mentais, abrangendo depressão, distúrbios emocionais e Alzheimer, em comparação com os 200.244 afastamentos registrados em 2021. Esse aumento ressalta a necessidade premente de abordar as questões relacionadas à saúde mental no contexto profissional.

Destaca-se a importância de diretrizes que orientem as discussões sobre as responsabilidades de diversos agentes, com o propósito de mobilizar esforços na prevenção dos impactos negativos do trabalho na saúde mental. Além disso, é crucial promover e proteger o bem-estar dos trabalhadores, proporcionando suporte adequado às pessoas com problemas de saúde mental para garantir seus direitos.

A Justiça Trabalhista enfrenta uma média mensal de 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho, com base no volume de processos iniciados em 2022, totalizando 77,5 mil ações em todo o país. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), nos âmbitos do 1º e dos 2º graus, lidera a demanda, registrando 23.673 processos. Na fase recursal, o Tribunal Superior do Trabalho recebeu 1.993 casos. Vale ressaltar que o número real de ocorrências pode ser ainda maior, visto que muitas vítimas enfrentam receio ou desconhecem os



procedimentos para denunciar práticas abusivas no ambiente de trabalho (TST, online).

Margarida Barreto, em uma pesquisa abrangente sobre o tema, evidenciou consequências graves para a saúde psicológica dos trabalhadores devido à deterioração das relações laborais. Alguns dos sintomas mais frequentemente relatados por aqueles que sofrem assédio estão destacados por Barreto (2003, p. 256):

A irritação, dores generalizadas e esporádicas, raiva, vontade de vingar-se, alteração do sono, medo exagerado, manifestações depressivas, palpitações e tremores, tristeza, vontade de chorar por tudo, dores de cabeça, sentimento de revolta, pensamentos confusos e alterações na pressão arterial.

Marie-France Hirigoyen (2005), em sua pesquisa, revela que, inicialmente, os efeitos experimentados pela vítima incluem estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos, podendo evoluir, em casos extremos, para o estresse pós-traumático. Além dos sentimentos mencionados, também são observados sentimentos de vergonha, humilhação, perda de sentido, o esgotamento profissional conhecido como Síndrome de Burnout, podendo resultar em modificações psíquicas como neurose traumática, paranoia e psicose.

Ainda sobre as consequências significativas na saúde do trabalhador exposto ao assédio moral existem efeitos consideráveis, tais como:

Psicopatológico: Reações de ansiedade, Apatia, Reações de evasão, Problemas de concentração, Humor depressivo, Reações de medo, Relatos retrospectivos, Hiperreatividade, Insegurança, Insônia, Pensamento introvertido, Irritabilidade, Falta de iniciativa, Melancolia, Alterações de humor, Pesadelos recorrentes. Psicossomático: Hipertensão, Ataques de asma, Palpitações cardíacas, Doença coronária, Dermatite, Perda de cabelo, Dor de cabeça, Dores nas articulações e musculares, Perda de equilíbrio, Enxaqueca, Dor de estômago, Úlceras estomacais e Taquicardia. (Barros, 2013 p.30).

A identidade humana muitas vezes está intrinsecamente ligada ao trabalho. Quando uma vítima de assédio moral se encontra incapaz de visualizar um futuro profissional promissor, é possível observar uma queda em sua autoestima, o que, por sua vez, desencadeia um sentimento de culpa. Guedes (2003, p.94) destaca que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal.



Este resumo destaca a busca crescente por proteção legal contra os malefícios do assédio moral, considerando suas significativas consequências na vida das vítimas. Aborda-se o combate ao assédio moral no Brasil, explorando as medidas tomadas para enfrentar essa injusta agressão nos tribunais e na sociedade.

## **6. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

A prática de assédio moral pode ser atribuída a qualquer membro da equipe, como discutido anteriormente na seção que aborda as tipologias desse fenômeno. Embora seja mais frequente quando originado por um superior hierárquico, é importante salientar que não se limita a essa dinâmica exclusivamente.

É crucial destacar a responsabilidade pela reparação dos danos causados, uma vez que, até o momento, não há uma legislação específica sobre o tema no Brasil. Nesse contexto, o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser abordado à luz das normativas trabalhistas, civis, penais e constitucionais em vigor. Tal abordagem visa garantir a proteção e assegurar a tutela jurídica dos direitos violados nas relações de trabalho em decorrência do assédio moral.

A pessoa que comete atos de assédio pode ser sujeita a responsabilização legal por crimes ligados à difamação, intimidação ou coação, de acordo com o que determinam os artigos 146 e 147 do Código Penal Brasileiro. Vale salientar que o Código Penal não dispõe de uma classificação explícita para ocorrências de assédio moral no local de trabalho, sugerindo que tais atos não são diretamente classificados como criminosos.

A legislação trabalhista, representada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegura ao trabalhador um ambiente de trabalho seguro. O artigo 483 dessa normativa delinea três cenários nos quais o empregado tem o direito de buscar judicialmente a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Art. 483, CLT - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;



- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Nesta circunstância o Código Penal Brasileiro, ampara o funcionário assediado com fundamento no artigo 203: Art. 203, CPB - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

A empresa pode também estar sujeita aos princípios estabelecidos no Código Civil, dependendo do desdobramento do processo, o que pode implicar em indenização pela reparação de danos morais e perdas financeiras sofridas pelo empregado, uma vez constantes nos termos do artigo 927 do referido código:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa,



nos casos específicos em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A responsabilidade civil, apesar de coexistir de forma independente da esfera criminal, mesmo quando há sobreposição entre ambas, revela uma prevalência da responsabilidade subjetiva sobre a objetiva. Enquanto a primeira se fundamenta na ideia de culpa, a segunda está alicerçada na teoria do risco, sendo evidenciada por meio de abordagens subjetivas que incorporam o elemento culpa.

Assim, para além das implicações de natureza trabalhista dirigidas ao assediador, surge a responsabilidade civil e patrimonial do agente responsável pela conduta ilícita e contrária ao nosso ordenamento jurídico. Segundo Vieira (2005), entendida a palavra no seu sentido lato, abrangente o do dolo e culpa propriamente dita, e as teorias objetivas acentuam o elemento dano ou prejuízo.

A legislação pertinente ao tema abordado neste trabalho inclui a Lei nº 14.612/2023, que trouxe significativas modificações no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Em particular, a referida lei alterou o art. 34 do Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/1.994), introduzindo importantes disposições relacionadas a infrações ético-disciplinares.

A principal alteração encontra-se no inciso XXX do art. 34, onde a Lei nº 14.612/2023 incorporou o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação como infrações ético-disciplinares no rol de condutas passíveis de sanções pela OAB. O § 2º do artigo 34 desse estatuto passou a dispor sobre as características e circunstâncias que configuram tais condutas, proporcionando uma abordagem mais abrangente e detalhada sobre essas questões.

Dispõe o § 2º, I, do referido artigo:

[...] 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.



Portanto, ao empregar de forma hostil sua autoridade, o empregador incorre no assédio moral, desrespeitando a dignidade do trabalhador. Essa prática não apenas distancia a empresa de sua responsabilidade social, mas também prejudica o desenvolvimento pessoal e profissional do colaborador, tornando árduo o reconhecimento e a consideração profissional. Esses elementos, por conseguinte, concorrem para a formação de um ambiente de trabalho comprometido, deficitário em saúde e harmonia.

## **7. TUTELA JURISDICIONAL SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu artigo 23, assegura que: "Todo indivíduo tem o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho, e à proteção contra o desemprego".

O assédio moral no ambiente de trabalho viola princípios fundamentais da Constituição de 1988, expressos no artigo 1º, III e IV, que consagram "a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" como direitos e garantias fundamentais. Essa disposição constitucional assegura a proteção jurídica contra o dano moral, a violação e o abuso de poder por parte do empregador, sendo também regulamentada pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Há decisões relacionadas ao tema, como essa decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) enfatiza que o assédio moral se caracteriza por ações ou comportamentos dos representantes ou colegas de trabalho que submetem o empregado a situações repetidamente constrangedoras, humilhantes ou abusivas. Isso resulta na deterioração do ambiente de trabalho e na violação da dignidade humana.

A corte reconheceu a existência de assédio moral tanto na forma vertical ascendente — de um subordinado em relação ao seu superior — quanto na forma horizontal — entre colegas no mesmo nível hierárquico. No caso em questão, o comportamento abusivo de um empregado, inicialmente como subordinado e depois como colega da parte reclamante, que expôs todo um setor a situações vexatórias, não exclui o fato de que também configurou um assédio



direcionado especificamente à reclamante, que era a coordenadora do setor afetado.

A inação da empresa demandada em conter o agressor deixou a reclamante sem meios de proteger ou defender seus subordinados dessa situação inaceitável, comprometendo sua capacidade de exercer as funções de coordenadora devido à instabilidade causada no ambiente de trabalho. Isso também ameaçou sua posição de liderança. Diante desses fatos, o tribunal determinou que a empresa ré tem o dever de compensar a reclamante pelos danos morais sofridos, com base nos artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil.

Esta decisão, publicada em 06/02/2013 pelo Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, da Segunda Turma do TRT-3, estabelece um precedente importante sobre a responsabilidade das empresas em prevenir e intervir em casos de assédio moral no ambiente de trabalho, assegurando a indenização por danos morais aos empregados vítimas dessas condutas.

**DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO.** O e. TRT entendeu, com base nas provas documental e testemunhal, que restou caracterizado o assédio moral por parte da empregadora ao constranger a autora mediante danças e cantos, inclusive com rebolados, ao fazer uma forçada exaltação da empresa, ou seja, restaram comprovados a culpa da empregadora, o dano sofrido pela autora e o nexo de causalidade. Incólumes os artigos 5º, X, da CF, 818 da CLT, 333, I, do CPC e 186 do Código Civil. Arestos inespecíficos, óbice da Súmula nº 296, I, do TST. [...] RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. TST - RR: 7727720125040301, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 28/10/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015.

Dessa forma, garantindo ao colaborador, o direito à tutela jurisdicional do Estado ao ingressar com uma ação judicial por danos morais contra o empregador. Isso se deve ao fato de que o dano causado à saúde do empregado atingiu um bem jurídico de natureza imaterial. Esse bem jurídico é considerado um patrimônio moral da pessoa, sendo algo intangível e não suscetível de valoração econômica. Embora os danos morais sejam de natureza imaterial, é possível avaliá-los financeiramente.

## **8. DISCUSSÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL**

A pesquisa sobre o assédio moral no ambiente de trabalho revela um ponto crítico que impede uma luta eficaz contra essa prática: a falta de informação sobre o que constitui assédio e como ele se manifesta. Esta lacuna de conhecimento não apenas dificulta a identificação de casos de assédio moral por parte das vítimas e dos observadores, mas também limita a



capacidade das organizações e das autoridades em implementar medidas preventivas e repressivas eficazes. A necessidade de abordar essa questão é evidenciada pelo número crescente de casos de assédio moral, apontando para a urgência de disseminar conhecimento sobre o tema.

Um exemplo notável de iniciativa para combater o assédio moral é a ação da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), que se dedica a promover a conscientização sobre o assédio moral entre seus membros e o público em geral. Por meio de seminários, materiais educativos e campanhas de comunicação, a OAB busca esclarecer as nuances do assédio moral, seus impactos na saúde mental e física dos indivíduos, e as vias legais disponíveis para as vítimas buscarem reparação. Essas atividades são cruciais para empoderar as pessoas a reconhecerem e denunciarem casos de assédio.

O Ministério do Trabalho tem adotado uma abordagem semelhante, desenvolvendo cartilhas informativas e programas de orientação destinados a empregadores e trabalhadores. Estas cartilhas detalham as características do assédio moral, os direitos dos trabalhadores e as responsabilidades dos empregadores em criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Ao equipar tanto empregados quanto empregadores com informações essenciais, o Ministério do Trabalho visa promover uma cultura de prevenção e repressão ao assédio moral nos locais de trabalho.

A implementação de linhas diretas de comunicação dentro das organizações é outra estratégia eficaz para prevenir e combater o assédio moral. Essas linhas oferecem um canal seguro e confidencial para que os trabalhadores relatem incidentes de assédio, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e que ações adequadas sejam tomadas sem medo de retaliação. A existência de tais mecanismos de denúncia não apenas facilita a identificação e a intervenção em casos de assédio, mas também serve como um poderoso dissuasor para potenciais agressores.

No entanto, a discussão sobre a prevenção e repressão do assédio moral não se limita às iniciativas de órgãos governamentais e entidades profissionais. Algumas empresas têm se destacado pela implementação de políticas internas robustas contra o assédio moral. Essas organizações adotam uma postura proativa, desenvolvendo programas de treinamento para



gestores e funcionários, estabelecendo canais de denúncia eficientes e promovendo uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo e na inclusão. Tais práticas não apenas contribuem para a saúde e o bem-estar dos empregados, mas também melhoram o desempenho organizacional ao criar um ambiente de trabalho positivo e motivador.

Embora não exista, até o momento, uma lei federal específica no Brasil dedicada exclusivamente ao combate ao assédio moral no trabalho, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) tem desenvolvido políticas de prevenção e orientações para o tratamento de casos de assédio dentro do judiciário. Essas diretrizes servem como um modelo para outras instituições e podem inspirar a criação de legislação específica no futuro. A iniciativa do CNJ demonstra o reconhecimento da necessidade de abordagens institucionais para lidar com o assédio moral, reforçando a importância de medidas preventivas e punitivas claras.

Diante da complexidade e da gravidade do assédio moral no ambiente de trabalho, é evidente que a disseminação de informações e a conscientização são fundamentais para sua prevenção e combate. Através do estudo de casos bem-sucedidos, como as iniciativas da OAB, do Ministério do Trabalho e de empresas pioneiras, podemos identificar estratégias eficazes que servem de referência para outras organizações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática do assédio moral no ambiente de trabalho emerge como uma questão de profunda relevância social e jurídica, demandando uma abordagem multidisciplinar e integrada para sua efetiva compreensão e mitigação. Este fenômeno, caracterizado pela repetição de comportamentos abusivos que visam degradar a dignidade, a integridade física e psicológica do trabalhador, tem raízes profundas na dinâmica de poder e nas práticas organizacionais. A violação dos direitos fundamentais do indivíduo, especialmente a dignidade da pessoa humana, ressalta a gravidade do assédio moral e sua incompatibilidade com os princípios basilares de qualquer sociedade que se preze por ser justa e igualitária.

A falta de informação acerca do que constitui o assédio moral é um obstáculo significativo para a luta contra essa prática nefasta. Muitos trabalhadores sofrem em silêncio,



sem reconhecer que estão sendo vítimas de uma violência psicológica que ultrapassa os limites do aceitável no ambiente de trabalho. Esse desconhecimento não apenas perpetua a ocorrência do assédio, mas também impede que medidas eficazes sejam adotadas para sua prevenção e combate.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível a implementação de políticas e ações que visem à conscientização sobre o assédio moral, tanto em nível organizacional quanto social. A educação e o esclarecimento sobre os direitos e deveres no ambiente de trabalho, bem como sobre as formas de identificação e denúncia do assédio moral, são passos fundamentais para construir um ambiente laboral mais saudável e respeitoso.

A aprovação de legislação específica que trate de maneira clara e objetiva do assédio moral no ambiente de trabalho é outra medida crucial. Embora a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho já ofereçam certa proteção aos trabalhadores, a ausência de uma lei dedicada exclusivamente ao tema deixa lacunas que dificultam a aplicação efetiva dos direitos e a punição dos infratores. Uma legislação específica facilitaria a identificação, a denúncia e a penalização do assédio moral, além de estabelecer diretrizes claras para a prevenção dessa prática nas organizações.

O estabelecimento de linhas de denúncia confidenciais e seguras é outra estratégia essencial para encorajar as vítimas a virem à tona com suas experiências, sem o medo de retaliação ou de prejudicar suas carreiras. Esses canais devem garantir o anonimato e oferecer suporte jurídico e psicológico às vítimas, promovendo um processo de denúncia transparente e eficaz.

Além disso, o fortalecimento das instituições de justiça encarregadas de aplicar a legislação trabalhista e de proteger os direitos dos trabalhadores é fundamental. Isso inclui não apenas a Justiça do Trabalho e o Ministério Público, mas também os sindicatos e outras organizações de defesa dos direitos humanos. Essas entidades devem estar equipadas com os recursos e a autoridade necessários para investigar denúncias de assédio moral e tomar as medidas cabíveis para punir os agressores e reparar os danos causados às vítimas.

A responsabilidade pela prevenção do assédio moral recai majoritariamente sobre os



empregadores, que devem adotar uma postura proativa na promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Isso envolve não apenas o cumprimento da legislação vigente, mas também o desenvolvimento de uma cultura organizacional que valorize a diversidade, a inclusão e o respeito mútuo. A implementação de políticas claras contra o assédio moral, acompanhadas de programas de treinamento e conscientização, são passos essenciais nesse processo.

A luta contra o assédio moral no ambiente de trabalho exige um esforço conjunto da sociedade, das organizações e dos indivíduos. Através da educação, da legislação apropriada, do suporte às vítimas e da promoção de uma cultura de respeito e dignidade, é possível avançar na prevenção e na erradicação desse fenômeno que afeta negativamente a vida de tantos trabalhadores. Este estudo busca não apenas destacar a gravidade do problema, mas também inspirar ações concretas que contribuam para um futuro de trabalho mais justo e humano.

## REFERÊNCIAS

Alertas globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. **Fiocruz Notícias**. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-aatencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

BARROS, Raquel Lima dos Santos de. **Assédio moral no local de trabalho**. Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências e Tecnologia, 2013.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 30 nov. 2023.

BRASIL. **Código Penal Brasileiro** – CPB, Decreto – Lei Nº 3.914, de 9 de dezembro de 1941. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del3914.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3914.htm). Acesso em: 30 nov. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** – CLT, Decreto – Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 30 nov. 2023.



BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Senado, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> Acesso em: 30 nov. 2023.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral Nas Relações De Trabalho.** Campinas, Russell Editores, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo: **Revista da Amatra II**, p.34-50, 2003a

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo: LTr, 2003b

GUEDES, Márcia Novaes. **“Mobbing”**: violência psicológica no trabalho. *Justiça do Trabalho*, v. 21, n. 241, p. 89-94, 2004. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/38551>

GREBOT, Elisabeth. **Harcèlement au travail: identifier, prevenir, désarmorcer.** Paris: Eyrolles Editions d' Organisation, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano.** São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002a.

HIRIGOYEN, Marie-France.. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002b.

HIRIGOYEN, Marie-France.. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France.. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano.** São Paulo: Bertrand do Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France.. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral** (8a ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France.. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral/ Marie France Hirigoyen; tradução Rejane Janowitz.** 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho.** Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_857127/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm). Acesso em: 13 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região- TRT-3. Assédio moral vertical ascendente e descendente. Inércia da empregadora. Obrigação de indenizar os danos morais sofridos pelo empregado. Recorrente: TeL Comércio Indústria e Serviços LTDA. Recorrida: Sandra Jacinta Ribeiro. Relator Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/124112919/inteiro-teor-124112929>.



LACERDA, Joana. Empresas devem agir para prevenir transtornos mentais no ambiente de trabalho, dizem especialistas. **Câmara dos Deputados Notícias**, online, 28 set 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1002286-empresas-devem-agir-para-prevenir-transtornos-mentais-no-ambiente-de-trabalho-dizem-especialistas> Lei contra o assédio e discriminação é publicada no Diário Oficial e repercute na mídia. **OAB Notícias**, online, 04 julho 2023. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/61156/lei-contra-o-assedio-e-discriminacao-e-publicada-no-diario-oficial-e-repercute-na-midia>

LEYMANN, Heinz. **Mobbing La Persécution au Travail**, 1996, Seuil Trad. Fr, Paris, 1986.

LEYMANN, Heinz A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. **The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing**, 2000.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro, 2005.  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/justi%C3%A7ado-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-porass%C3%A9dio-moral%C2%A0>.

VIEIRA, Ivo Antônio. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Caracterização à legislação indenizatória**. Cuiabá, MT: Ed. do Autor, 2005.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-Book. – São Paulo. – 2014. Disponível em: <http://www.pdfivros.com/2014/12/assedio-moral-notrabalho.html>. Acesso em: 29 nov. 2023.