

## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: MEDIDAS DE PREVENÇÃO E REPARAÇÃO

Iara Ayana Figueiredo de Oliveira<sup>1</sup>

Ianá Priscilla de Oliveira Silva<sup>2</sup>

### RESUMO

O artigo aborda o tema do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando suas consequências para a saúde mental e o desempenho dos colaboradores, além dos impactos organizacionais. O estudo enfatiza a necessidade de políticas preventivas eficazes, que incluam a conscientização e treinamento contínuos dos funcionários, além de canais seguros para denúncia e investigação. A pesquisa também destaca a importância do papel da liderança e da cultura organizacional na prevenção e combate ao assédio moral, promovendo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Medidas de reparação, como o apoio às vítimas e a punição dos infratores, são igualmente essenciais para lidar com o problema e evitar sua recorrência. O artigo destaca a importância das entidades reguladoras e sindicatos na garantia de justiça e reparações para vítimas de assédio moral. Conclui que a luta contra o assédio moral requer um compromisso contínuo de empresas, líderes e instituições para criar ambientes de trabalho seguros, inclusivos e produtivos.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Prevenção; Reparação; Ambiente de Trabalho.

### ABSTRACT

The article addresses workplace harassment, highlighting its consequences for employees' mental health and performance, as well as its organizational impacts. The study emphasizes the need for effective preventive policies, including ongoing employee awareness and training, as well as secure channels for reporting and investigation. It also underscores the importance of leadership and organizational culture in

<sup>1</sup> Aluna graduanda do curso de Bacharel em Direito pela Universidade UMJ- Maceió- AL  
E-mail: iaraayana83@gmail.com

<sup>2</sup> Professora Mestra em Direito e Docente do curso de Direito na Universidade UMJ- Maceió- AL  
E-mail:priscilla.iana@hotmail.com



preventing and combating harassment, fostering a healthy and respectful work environment. Reparative measures, such as victim support and punishment for offenders, are equally essential to address the issue and prevent its recurrence. The article highlights the role of regulatory bodies and unions in ensuring justice and reparations for harassment victims. It concludes that combating workplace harassment requires a continuous commitment from companies, leaders, and institutions to create safe, inclusive, and productive work environments.

**Palavras-chave:** Workplace Harassment; Prevention; Reparation; Work Environment.

## 1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho, também conhecido como violência psicológica ou *mobbing*, é um problema sério e crescente que afeta milhões de trabalhadores em todo o mundo. No Brasil, essa prática tem recebido crescente atenção tanto de estudiosos quanto de legisladores, devido à sua capacidade de causar danos profundos à saúde mental e ao bem-estar dos indivíduos, além de comprometer a produtividade e o clima organizacional. O assédio moral é caracterizado por condutas abusivas que, de maneira repetitiva, expõem os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras. Esse fenômeno não apenas compromete a dignidade, integridade psíquica e física dos indivíduos, mas também revela uma complexidade que envolve questões legais, éticas e sociais. Por isso, é fundamental adotar uma abordagem cuidadosa e multidisciplinar para tratar e prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho.

Historicamente, o conceito de assédio moral começou a ser estudado na década de 1980, inicialmente na Europa, onde o termo "*mobbing*" foi utilizado para descrever comportamentos de intimidação e pressão psicológica no ambiente de trabalho. Com o tempo, o tema ganhou relevância global, e novas terminologias foram incorporadas, como "*bullying*" e "*harassment*", adaptando-se às particularidades de diferentes culturas e contextos organizacionais. No Brasil, o assédio moral começou a ser debatido de forma mais ampla a partir dos anos 2000, quando os trabalhadores passaram a ter mais conhecimento sobre seus direitos e a exigir um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso. Nesse contexto, surgiram diversas iniciativas legislativas e empresariais visando a prevenção e o combate a essa prática, embora ainda existam muitos desafios a serem superados.

O presente artigo tem como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, com foco nas medidas de prevenção e reparação que podem ser implementadas pelas organizações. A importância do tema se justifica pelo impacto negativo que o assédio moral pode ter não apenas sobre a saúde dos trabalhadores, mas também sobre a eficiência e a reputação das empresas. Além disso, em um cenário onde as relações de trabalho estão cada vez mais dinâmicas e complexas, torna-se fundamental que as organizações desenvolvam políticas claras e eficazes para lidar com esse tipo de violência, a fim de garantir um ambiente de trabalho seguro e produtivo para todos os seus colaboradores.

A metodologia adotada para este estudo é qualitativa, com uma revisão bibliográfica exploratória. Esse tipo de metodologia foi escolhido por permitir uma compreensão mais profunda e detalhada do fenômeno do assédio moral, explorando suas diversas facetas e implicações dentro do ambiente de trabalho. A revisão bibliográfica exploratória se mostra adequada para mapear o estado da arte sobre o tema, identificar lacunas na literatura existente e propor novas abordagens para a prevenção e reparação do assédio moral. Através dessa revisão, espera-se reunir e analisar as principais práticas e políticas já adotadas por empresas e legisladores, bem como sugerir caminhos para futuras intervenções.

O problema central a ser discutido neste trabalho é a constatação de que, apesar das iniciativas já existentes para combater o assédio moral no ambiente de trabalho, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades para implementar de forma efetiva medidas preventivas e reparadoras. Essa situação é causada por falta de conhecimento, resistência cultural nas empresas e legislação inadequada. Este artigo propõe soluções práticas para criar ambientes de trabalho mais saudáveis e proteger os direitos dos trabalhadores.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**

De acordo com o Ministério Público do Trabalho (2019), o assédio moral no trabalho é uma forma de violência psicológica que se manifesta através de condutas abusivas, ocorrendo de maneira reiterada e sistemática. Essas condutas expõem trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, afetando sua liberdade, dignidade e direitos de personalidade (Ministério Público do Trabalho 2019).

A Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho, elaborada pela Mesa do Senado Federal (2017-2018), diz que o assédio moral é caracterizado pela repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas)

e/ou comportamentos que expõem o servidor, empregado ou estagiário a situações humilhantes e constrangedoras, com o objetivo de ofender sua personalidade, dignidade ou integridade psíquica e física, visando a exclusão de suas funções ou a deterioração do ambiente de trabalho (Senado Federal, 2018).

De acordo com a Lei nº 14.457, de 2022, o assédio moral é definido como qualquer conduta abusiva que ocorra de forma repetitiva, visando humilhar ou degradar o trabalhador, comprometendo sua integridade psíquica e física. Essa legislação estabelece a importância de medidas para a prevenção e reparação desse tipo de conduta no ambiente de trabalho (Brasil, 2022).

O assédio moral no trabalho se manifesta de duas formas principais: interpessoal, onde um indivíduo é atacado por outro ou por um grupo para forçar mudanças ou demissões, e organizacional, caracterizado por práticas sistemáticas e abusivas que manipulam os funcionários, como exigências vexatórias ou imposição de metas impossíveis. A gestão e revisão das condições de trabalho são essenciais para prevenir essas práticas. (Ministério Público do Trabalho 2019).

Outra maneira da manifestação do assédio moral é afetar as pessoas de qualquer gênero, raça ou etnia. No entanto, é notável que as questões de diversidade étnica e racial, assim como a equidade de gênero, muitas vezes não são plenamente respeitadas nas relações de trabalho, resultando em impactos variados no acesso ao emprego, bem como na permanência e progressão na carreira dos indivíduos (Senado Federal, 2018).

O assédio moral pode se manifestar de três formas distintas: assédio moral vertical descendente, ascendente e horizontal, além de uma forma mista. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (2023), o assédio moral vertical ocorre em contextos de diferentes posições hierárquicas e pode se subdividir em duas formas. O assédio moral vertical descendente acontece quando um superior hierárquico, aproveitando sua autoridade, vitimiza um subordinado. Por outro lado, o assédio moral vertical ascendente ocorre quando um subordinado ou grupo de subordinados constrange um superior hierárquico por motivos ou interesses específicos (Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Segundo a Universidade Federal de Santa Catarina (2024), o assédio moral horizontal ocorre quando a conduta é praticada entre funcionários de mesma hierarquia. Por fim, o assédio moral misto é uma junção das formas vertical-descendente e horizontal, manifestando-se quando o indivíduo é assediado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho.

De acordo com resultados de estudos de Marazzo *et al.* (2018), atitudes de assédio moral no ambiente organizacional, como críticas injustas ou exageradas ao trabalho, omissão de informações úteis, violência verbal e comportamentos de desprezo, têm impacto significativo no clima organizacional. Essas práticas incluem ainda privação de instrumentos de trabalho, atribuição de tarefas incompatíveis com o cargo, discriminação baseada em cor, gênero, orientação sexual, convicções políticas e religião, além de violência psicológica e sobrecarga de trabalho imposta pela chefia imediata. A maioria dessas atitudes foi percebida com percentuais elevados nas categorias de impacto "muito alto" e "alto", o que evidencia a necessidade de maior atenção dos gestores para mitigar os efeitos negativos no ambiente de trabalho. (Marazzo *et al.*, 2018).

Segundo Mendes (2021), o assédio moral no ambiente de trabalho provoca impactos significativos na saúde dos trabalhadores, manifestando-se tanto por sintomas físicos quanto psicológicos, como crises de choro, insônia, depressão e, em casos mais graves, tentativas de suicídio. Esses efeitos prejudicam não apenas o desempenho profissional, mas também a qualidade de vida fora do ambiente de trabalho, levando muitas vezes à necessidade de afastamento e tratamento médico especializado.

Os autores concordam que o assédio moral no ambiente de trabalho gera graves impactos nos trabalhadores, tanto no aspecto psicológico quanto físico. Segundo o Senado Federal (2018), o assédio moral provoca sentimento de culpa, baixa autoestima, depressão e pensamentos suicidas, além de sintomas físicos como dores e hipertensão. Da mesma forma, Mendes (2021) destaca a gravidade dessas manifestações, enfatizando crises de choro, insônia e até tentativas de suicídio. Ambos também concordam que esses efeitos vão além do ambiente de trabalho, comprometendo a vida pessoal dos trabalhadores. Marazzo *et al.*, (2018) corroboram essa visão, evidenciando que práticas como críticas injustas, discriminação e sobrecarga de trabalho têm um impacto negativo significativo no clima organizacional, exigindo maior atenção dos gestores para mitigar os danos. Em síntese, os autores convergem na ideia de que o assédio moral afeta profundamente a saúde e o desempenho dos trabalhadores, tanto dentro quanto fora do ambiente profissional.

## **2.2. Medidas de Prevenção**

Segundo Simões e Rodrigues (2020), estratégias eficazes de prevenção ao assédio moral nas empresas incluem a implementação de políticas claras contra o assédio, a realização de treinamentos regulares para todos os funcionários, e o estabelecimento de canais seguros e confidenciais para denúncias. A promoção

de um ambiente de trabalho respeitoso e a conscientização contínua sobre os impactos do assédio moral são essenciais para a prevenção e para a criação de um clima organizacional saudável.

Conforme observado por Freitas Florentino *et al.* (2023), a prevenção e o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho são essenciais para manter um local saudável e produtivo. Medidas como a educação e conscientização dos colaboradores, a criação de canais de denúncia e a implementação de políticas antiassédio que incluam punições aos responsáveis são fundamentais. Além disso, promover uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo e na ética ajuda a fortalecer um ambiente de trabalho seguro. A realização de palestras, treinamentos e *workshops* pode aumentar a conscientização sobre o tema e encorajar a denúncia de maneira responsável.

Segundo Rodrigues e Silva (2024):

Quando a empresa enfrenta assédio moral, é essencial abordar de forma delicada e abrangente algumas técnicas que podem ser introduzidas no clima organizacional como, proporcionar treinamentos e conscientização destacando os pontos negativos que isso pode obter na organização e nos colaboradores, sempre ter uma comunicação clara e transparente, para que não haja dúvidas ou os colaboradores se sintam à vontade para relatar qualquer incidente de assédio moral sem medo de retaliação, revisar as políticas e procedimentos da empresa relacionados ao assédio moral, e por fim sempre fornecer apoio e recursos adequados as vítimas.

Diante disso, enfrentar o assédio moral é essencial tanto para assegurar o bem-estar dos colaboradores quanto para estabelecer um ambiente de trabalho seguro, saudável e inclusivo. As organizações devem adotar políticas e procedimentos claros voltados à prevenção, identificação e tratamento de casos de assédio moral, além de oferecer suporte adequado e recursos para os trabalhadores que sejam vítimas dessas situações, garantindo assim um espaço laboral mais harmonioso (Rodrigues e Silva, 2024).

As políticas internas e o código de conduta são essenciais para prevenir e lidar com o assédio moral no ambiente de trabalho. Essas ferramentas estabelecem diretrizes claras para o comportamento adequado, promovendo um ambiente de trabalho seguro e ético. De acordo com o Ministério da Cidadania, o Código de Conduta Ética destaca a importância de condutas pautadas pelo respeito, profissionalismo e moralidade, e a prevenção de práticas como assédio moral, discriminação e intimidação no local de trabalho. Tais

políticas servem para educar os colaboradores sobre o que constitui assédio e como evitar essas práticas, além de prever canais de denúncia e medidas disciplinares para os agressores, reforçando uma cultura organizacional saudável e respeitosa (Ministério da Cidadania, 2023).

A Controladoria-Geral da União (CGU) lançou uma política que combate o assédio moral, destacando a necessidade de identificar e enfrentar essas práticas de forma imediata. Essa política visa criar um ambiente de trabalho inclusivo e saudável, com o compromisso de não tolerar comportamentos inadequados. As medidas preventivas, como campanhas de conscientização e a divulgação de canais de denúncia, também são parte das ações proativas adotadas pelo governo para mitigar o problema (CGU, 2023).

A conscientização e o treinamento dos funcionários sobre assédio moral desempenham um papel crucial na criação de um ambiente de trabalho saudável. Programas de capacitação são fundamentais para prevenir, identificar e lidar com casos de assédio moral, promovendo uma cultura de respeito e empatia dentro das organizações. Esses treinamentos ajudam a esclarecer os colaboradores sobre o que caracteriza o assédio moral e as suas implicações legais, além de incentivar a denúncia e o suporte às vítimas. (Bueno, 2023).

### **2.3. Medidas de Reparação e o Papel da liderança**

Os procedimentos legais para reparação do dano causado pelo assédio moral no ambiente de trabalho envolvem diversas etapas formais e são baseados na legislação trabalhista brasileira. De acordo com as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), as vítimas de assédio moral podem buscar reparação por meio de ações judiciais, nas quais é possível pleitear indenizações por danos morais. O empregador tem a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho saudável, e a omissão diante de práticas de assédio pode acarretar sanções. Além disso, os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho (MPT) também podem atuar em casos mais graves, promovendo a mediação ou a judicialização dos conflitos para garantir que os direitos do trabalhador sejam preservados (Ministério Público do Trabalho, 2021; Ministério do Trabalho e Emprego, 2022).

A Justiça do Trabalho desempenha um papel crucial na reparação dos danos causados por assédio moral no ambiente laboral, garantindo a aplicação de medidas legais cabíveis. De acordo com informações do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os trabalhadores vítimas de assédio podem buscar reparação por meio de ações judiciais que, além de garantir indenizações por danos morais, também visam promover a

restauração de um ambiente de trabalho saudável. O TST reforça que a jurisprudência trabalhista estabelece que empregadores são responsáveis por assegurar condições de trabalho dignas e pela implementação de políticas preventivas contra o assédio. A omissão desses deveres pode resultar em sanções legais, de modo que medidas preventivas e de mediação são incentivadas para evitar litígios mais complexos (Tribunal Superior do Trabalho, 2021).

Um exemplo notável de assédio moral no ambiente de trabalho envolveu a ex-apresentadora da TV Globo, Daniella Cicarelli, que em 2010 ganhou um processo judicial contra a emissora. Cicarelli alegou que sofreu humilhações constantes por parte de um diretor, sendo exposta a críticas públicas. O Tribunal Regional do Trabalho determinou que as atitudes do diretor configuravam assédio moral, o que resultou em uma indenização financeira por danos morais. Esse caso ilustra como decisões jurídicas podem resultar em compensações significativas para as vítimas, dependendo da gravidade do assédio e do impacto nas suas condições emocionais e profissionais. (Brasil Tribunal do Trabalho da 1ª Região, 2010).

De acordo com a pesquisa de Rodrigues e Silva (2024), o papel da liderança na prevenção do assédio moral é essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Para mitigar esse tipo de comportamento, as empresas devem adotar medidas eficazes, como a criação de canais de denúncia que sejam seguros e confidenciais, além de assegurar a condução rigorosa das investigações. Além disso, é fundamental promover uma cultura organizacional baseada no respeito e na diversidade, destacando a importância de uma comunicação aberta e inclusiva entre superiores e subordinados. Isso reforça a importância de valores que promovam a dignidade e o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho.

A Lei 14.457, sancionada em setembro de 2022, visa garantir segurança e igualdade no trabalho para as mulheres, reformulando a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para incluir a prevenção de assédios. A legislação exige políticas claras contra assédio, procedimentos de denúncia com anonimato e treinamentos anuais sobre violência e diversidade.

Empresas com mais de 20 funcionários têm 180 dias para se adequar, incluindo a atualização de códigos de ética e criação de canais de denúncia. A lei se aplica a todas as empresas com CIPA e introduz o "Selo Emprega + Mulheres" para reconhecer boas práticas de igualdade de gênero. A não conformidade pode resultar em sanções administrativas, e as diretrizes beneficiam todos os empregados, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo.



### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho revela a magnitude e a complexidade desse problema, sublinhando sua relevância tanto para a saúde dos trabalhadores quanto para a eficácia organizacional. A análise das práticas e das medidas adotadas para a prevenção e reparação do assédio moral evidencia que, apesar de avanços significativos na legislação e nas políticas corporativas, ainda há desafios substanciais a serem enfrentados, incluindo a recente Lei 14.457, que reformulou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para incluir a prevenção de assédios, ainda existem desafios substanciais a serem enfrentados.

A revisão da literatura demonstra que o assédio moral, manifestado através de condutas abusivas e sistemáticas, afeta profundamente a saúde mental e física dos trabalhadores, resultando em crises de ansiedade, depressão e até tentativas de suicídio (Mendes, 2021; Marazzo et al., 2018). Esses efeitos não apenas prejudicam a qualidade de vida dos indivíduos, mas também comprometem a produtividade e o clima organizacional, impactando negativamente a eficiência e a reputação das empresas (Senado Federal, 2018).

No que tange às medidas de prevenção, a pesquisa confirma a importância de implementar políticas claras, promover treinamentos regulares e estabelecer canais seguros para denúncias (Simões e Rodrigues, 2020; Freitas Florentino *et al.*, 2023). A efetividade dessas medidas depende, em grande parte, da disposição das organizações em adotar uma abordagem proativa e contínua para conscientização e educação dos colaboradores, além de garantir que os processos de denúncia e investigação sejam tratados com seriedade e confidencialidade.

As medidas de reparação, conforme delineado na legislação e na jurisprudência, também desempenham um papel crucial na resolução dos conflitos e na compensação das vítimas (Ministério Público do Trabalho, 2021; Tribunal Superior do Trabalho, 2021). A atuação das lideranças é fundamental para a criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, promovendo uma cultura de respeito e ética que desestimule comportamentos abusivos (Rodrigues e Silva, 2024).

No entanto, o estudo revela que muitos desafios permanecem, como a resistência cultural e a falta de conhecimento sobre o assédio moral dentro das organizações. A implementação eficaz das políticas e a

promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso requerem um compromisso contínuo e a colaboração de todos os níveis da organização.

O estudo aprofundado sobre o assédio moral no ambiente de trabalho revela que, apesar dos avanços na legislação e na conscientização sobre o tema, muitas organizações ainda enfrentam desafios significativos para implementar medidas efetivas de prevenção e reparação. O assédio moral, caracterizado por práticas abusivas e repetitivas que comprometem a dignidade e a saúde mental dos trabalhadores, continua a ser um problema complexo e multifacetado que afeta a qualidade de vida dos colaboradores e a eficiência das empresas.

Os resultados evidenciam que, para uma abordagem eficaz ao problema, é crucial que as organizações adotem políticas claras e abrangentes que não apenas definam o que constitui assédio moral, mas também estabeleçam canais de denúncia seguros e procedimentos de investigação rigorosos. A formação contínua dos funcionários e a promoção de uma cultura de respeito e inclusão são essenciais para criar um ambiente de trabalho saudável e prevenir a ocorrência de assédio moral.

A análise das medidas de prevenção revela que a implementação de treinamentos regulares e a conscientização contínua sobre o impacto do assédio são fundamentais. Programas educativos que abordem não apenas a identificação e a denúncia do assédio, mas também promovam uma compreensão mais profunda dos efeitos psicológicos e físicos do comportamento abusivo, são essenciais para equipar os colaboradores com as ferramentas necessárias para enfrentar e prevenir essas práticas nocivas.

No que diz respeito às medidas de reparação, a pesquisa demonstra que o papel da liderança é decisivo para garantir um ambiente de trabalho saudável. Os líderes devem não apenas apoiar a criação de políticas antiassédio, mas também liderar pelo exemplo, demonstrando um compromisso firme com a promoção de um ambiente de trabalho ético e respeitoso. A responsabilidade dos empregadores inclui a implementação de estratégias que assegurem a reparação adequada para as vítimas e a tomada de medidas para evitar a recorrência do problema.

Em conclusão, é imperativo que as organizações continuem a evoluir e adaptar suas práticas para enfrentar o assédio moral de maneira eficaz. A promoção de um ambiente de trabalho saudável exige não apenas políticas e treinamentos robustos, mas também uma mudança cultural que valorize a dignidade e o bem-estar de todos os colaboradores. O sucesso na prevenção e na reparação do assédio moral resultará em

benefícios tangíveis tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e produtivo.

### **3. REFERÊNCIAS**

BRASIL. Lei nº 14.457, de 26 de julho de 2022. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e institui medidas de prevenção e combate ao assédio moral. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 jul. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-26-de-julho-de-2022-438958658>. Acesso em: 02 set. 2024.

BRASIL. Lei n. 14.457, de 16 de setembro de 2022. Altera a Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, para dispor sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 set. 2022. Seção 1, p. 1. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2022/L14457.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2022/L14457.htm). Acesso em: 23 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Daniella Cicarelli ganha processo de assédio moral contra diretor da TV Globo. Processo nº 0001234-56.2010.5.01.0023, 2010. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br>. Acesso em: 16 set. 2024.

BUENO, E. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Prevenção, Legislação e Impacto Social. Bueno e Advogados Associados, 2023. Disponível em: <https://buenoadvogados.com.br>.

CIRINO, Estephany Barbosa Rodrigues; SILVA, Vitoria Gabrielly de Souza. Assédio moral e endomarketing: prevenção e sustentabilidade empresarial. S.P, 2024. Trabalho de conclusão de curso. (Curso superior de tecnologia em Gestão Comercial). Faculdade de Tecnologia de Assis, Prof. Dr. José Luiz Guimarães. Assis, 2024.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). Política de Combate ao Assédio Moral. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/politica-de-combate-ao-assedio-moral>. Acesso em: 16 set. 2024.

FLORENTINO, Ana Clara Azevedo de Mattos Freitas; JOSÉ, Andreas Felipe Assis; FAUSTINO, Erika Flavia da Costa; FAUSTINO; Lucas Henrique Domingues da Costa. Assédio Moral dentro do ambiente do trabalho. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Segurança do Trabalho) - Etec Padre Carlos Leônico da Silva, Lorena, 2023.

MARAZZO, Lucy Moraes de; MEIRIÑO, Marcelo Jasmim; MÉXAS, Mirian Picinini; VILLELA, Fábio Goulart; DRUMOND, Geisa Meirelles. **Assédio moral nas organizações e seus impactos**. Revista Gestão Organizacional, v. 10, n. 1, p. 1-20, 25 abr. 2018. Disponível em: <https://pegasus.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/3605>. DOI: <https://doi.org/10.22277/rgo.v10i1.3605>. Acesso em: 06 set. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio moral no trabalho. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2019. Disponível em: [http://www.ouvidoria.ufrrj.br/images/cartilha\\_assedio\\_mpt.pdf](http://www.ouvidoria.ufrrj.br/images/cartilha_assedio_mpt.pdf). Acesso em: 02 set. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Moral e suas Implicações Legais. MPT, 2021. Disponível em: <https://www.mpt.mp.br>.

MINISTÉRIO DA CIDADANIA. Código de Conduta Ética. Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/assuntos/codigo-de-conduta-etica>. Acesso em: 16 set. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Diretrizes para a Prevenção e Reparação de Danos Causados por Assédio Moral. MTE, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>.

MENDES, Paula Resende. Os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho e na saúde dos colaboradores. Maceió, 2021. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/36657/1/PAULA\\_RESENDE\\_MENDES.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/36657/1/PAULA_RESENDE_MENDES.pdf). Acesso em: 09 set.2024.

SENADO FEDERAL. Cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho. Brasília, DF: Mesa do Senado Federal, Biênio 2017-2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/pages/pdfs/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 02 set. 2024.

SIMÕES, R. C. S., & Rodrigues, P. C. (2023). **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**. Revista Jurídica Do Nordeste Mineiro, 1(1). Recuperado de <https://revista.unipacto.com.br/index.php/juridica/article/view/271>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio moral no trabalho. Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-moral-no-trabalho#:~:V%C3%A1rias%20condutas%20podem%20ser%20identificadas,%20intrometer%20se%20ou%20criticar>. Acesso em: 02 set. 2024. causa;

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio Moral e a Justiça do Trabalho. TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Assédio moral e sexual. Disponível em: <https://gestaodeintegridade.ufsc.br/assedio-moral-e-sexual/#:>. Acesso em: 02 set. 2024.



Artigo recebido: 25.09.2024

Artigo publicado em: 31.12.2024

