

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E MEDIDAS DE PREVENÇÃO**EL ACOSO MORAL EN EL ENTORNO LABORAL: UN ANÁLISIS JURÍDICO Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN****MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: A LEGAL ANALYSIS AND PREVENTIVE MEASURES**<https://doi.org/10.56238/ERR01v10n6-011>**Camyla Silva Progenio**

Graduanda em Direito

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel

E-mail: camyla.progenio@faculdadegamaliel.com.br**Claudia Cristina T G de Araújo Costa**

Doutoranda em Direito do Trabalho

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel

E-mail: claudiacristina28@gmail.com**Vanesse Louzada Coelho**

Mestranda em Direitos Fundamentais

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel

E-mail: vanesse.coelho@faculdadegamaliel.com.brLattes: <http://lattes.cnpq.br/5661562129505786>**RESUMO**

Este trabalho examina o assédio moral no ambiente de trabalho sob a perspectiva do direito brasileiro, discutindo seus contornos conceituais, impactos psicossociais e os instrumentos jurídicos hoje disponíveis para prevenção e responsabilização. Parte-se da constatação de que, embora inexista lei federal específica sobre assédio moral, há um mosaico normativo apto a coibir práticas abusivas, composto por princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, regras trabalhistas e civis, além de atos administrativos e diretrizes internacionais. Sustenta-se a necessidade de políticas preventivas estruturadas e de eventual lei federal específica que unifique conceitos e parâmetros, sem prejuízo da efetividade já alcançada por meio da integração normativa e da jurisprudência recente. A metodologia utilizada consiste em uma pesquisa qualitativa, por meio de um levantamento de informações em artigos de lei, pesquisas bibliográficas e artigos disponibilizados na rede mundial de computadores, hábeis a embasar a pesquisa proposta.

Palavras-chave: Assédio Moral. Direito do Trabalho. Prevenção.**ABSTRACT**

This paper examines workplace moral harassment from the perspective of Brazilian law, discussing its conceptual contours, psychosocial impacts, and the legal instruments currently available for prevention

and accountability. It begins with the observation that, although there is no specific federal law on moral harassment, there exists a normative framework capable of curbing abusive practices — composed of constitutional principles such as the dignity of the human person and the social value of work, as well as labor and civil regulations, administrative acts, and international guidelines. The study argues for the need for structured preventive policies and a possible specific federal law that unifies concepts and parameters, without undermining the effectiveness already achieved through normative integration and recent case law. The methodology used consists of qualitative research, based on an analysis of legal provisions, bibliographic studies, and articles available on the World Wide Web, all of which serve as a foundation for the proposed research.

Keywords: Workplace Harassment. Labor Law. Prevention.

RESUMEN

Este trabajo examina el acoso moral en el entorno laboral desde la perspectiva del derecho brasileño, discutiendo sus contornos conceptuales, impactos psicosociales y los instrumentos jurídicos actualmente disponibles para su prevención y responsabilización. Se parte de la constatación de que, aunque no existe una ley federal específica sobre el acoso moral, hay un mosaico normativo capaz de reprimir las prácticas abusivas, compuesto por los principios constitucionales de la dignidad de la persona humana y del valor social del trabajo, las normas laborales y civiles, además de actos administrativos y directrices internacionales. Se sostiene la necesidad de políticas preventivas estructuradas y de una eventual ley federal específica que unifique conceptos y parámetros, sin perjuicio de la efectividad ya alcanzada mediante la integración normativa y la jurisprudencia reciente. La metodología utilizada consiste en una investigación cualitativa, a través de la recopilación de información en artículos legales, investigaciones bibliográficas y artículos disponibles en la red mundial de computadoras, aptos para fundamentar la investigación propuesta.

Palabras clave: Acoso Moral. Derecho Laboral. Prevención.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema o assédio moral no ambiente de trabalho, com uma análise jurídica no âmbito do direito brasileiro e a proposição de medidas de prevenção. O assédio moral é um fenômeno caracterizado por condutas abusivas, repetitivas e sistemáticas, que atentam contra a dignidade psíquica ou física do trabalhador, com a intenção de desestabilizá-lo emocional, social ou profissionalmente (Rocha, 2023).

Manifesta-se por meio de humilhações públicas, isolamento, boicotes profissionais, sobrecarga de tarefas, críticas constantes e desqualificação pessoal ou profissional, atitudes que podem ser intencionais ou resultar do descaso do agressor, normalmente em posição hierárquica superior, mas também podendo ocorrer entre colegas ou até mesmo de subordinado para superior, o chamado assédio moral vertical ascendente (Rocha, 2023).

O ambiente de trabalho, por representar parte significativa da rotina diária das pessoas, deve ser saudável, livre de conflitos e propício ao bem-estar. É responsabilidade do empregador assegurar condições adequadas que garantam a integridade física e mental dos trabalhadores, promovendo sua qualidade de vida (Nascimento, 2021).

A crescente relevância do assédio moral nas relações laborais justifica sua análise no campo jurídico, uma vez que ele envolve o abuso da autoridade em detrimento dos direitos fundamentais do trabalhador, afetando diretamente sua dignidade e gerando impactos psicológicos e sociais relevantes (Rocha, 2023).

Ainda que o ordenamento jurídico brasileiro não disponha, até o momento, de uma lei federal específica voltada exclusivamente para o assédio moral, há dispositivos normativos que permitem seu enfrentamento de forma indireta.

A Constituição da República de 1988, ao tratar dos fundamentos do Estado brasileiro no artigo 1º, incisos II e III, consagra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como pilares essenciais, ambos diretamente violados quando práticas de assédio moral se instauram nas relações laborais (Brasil, 1988).

Diante disso, surge a seguinte pergunta-problema: Como o ordenamento jurídico brasileiro, especialmente com base na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei 14.457/2022, pode ser aplicado para garantir a proteção dos trabalhadores diante do assédio moral?

A presente pesquisa justifica-se, portanto, pela necessidade de compreender as implicações jurídicas do assédio moral no trabalho, reconhecer a lacuna legislativa existente e destacar a importância da adoção de medidas preventivas e repressivas eficazes.

Desta feita, este trabalho apresenta como objetivo principal analisar o assédio moral no ambiente de trabalho sob a ótica do direito brasileiro, considerando as consequências para as vítimas e os mecanismos legais de prevenção e combate.

Ademais, os objetivos específicos são: definir e caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho, suas formas e consequências; investigar a legislação existente sobre o tema e sua aplicabilidade na proteção do trabalhador; apontar medidas preventivas e estratégias de combate ao assédio moral no contexto organizacional.

Por fim, para cumprir com os objetivos propostos, a metodologia utilizada consiste em uma pesquisa qualitativa, por meio de um levantamento de informações em artigos de lei, pesquisas bibliográficas e artigos disponibilizados na rede mundial de computadores, hábeis a embasar a pesquisa proposta.

2 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS

Com a Revolução Industrial, houve um grande crescimento no mercado de trabalho, acompanhado de um aumento na competição entre os trabalhadores em busca de melhores oportunidades. Esse cenário competitivo, aliado às condições de trabalho muitas vezes precárias e desumanas, contribuiu para o fortalecimento do assédio moral.

O fenômeno do assédio moral foi inicialmente estudado nos países escandinavos. No Brasil, a preocupação com essa questão começou a se intensificar, com mais publicações sobre o tema, a partir dos primeiros anos de 2000 (Rocha, 2023).

Segundo Hirigoyen (2006), o assédio é definido por atitudes abusivas e repetitivas que atacam a dignidade ou integridade física da pessoa, resultando na degradação do ambiente de trabalho.

Fante (2008) afirma que essa prática prolongada, sem justificativa, e exercida de forma excessiva, faz com que a vítima desenvolva sentimentos negativos e deixe sequelas emocionais.

Ressalta-se que a Organização Mundial da Saúde (OMS) tem demonstrado preocupação com o aumento de doenças psicológicas resultantes do assédio moral e estima que milhares de pessoas sofrerão impactos à saúde nos próximos anos devido ao estresse gerado por essa prática (Souza; Oliveira, 2020). Conforme Silva (2003, p. 764), a ação perversa se manifesta da seguinte maneira:

Primeiramente devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza põe eventuais ofensas ou atitudes levianas e isoladas por parte do superior. Muito mais do que isso, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revertida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro modos vivendi do assediador em relação à vítima, caracterizando em processo específico de agressões 6 psicológicas. Deve estar caracterizado a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. Contudo quando falamos em assédio moral, estamos referindo a uma situação muito mais

complexa, caracterizado por um conjunto de ações habituais que possuem o intento de minar a vítima, descondensando-a, fragilizando-a, desqualificando perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais força para lutar e se veja obrigado a pedir demissão, ou motive uma demissão por parte da empresa.

A questão do assédio moral no ambiente de trabalho tem se tornado um tema cada vez mais importante no campo jurídico atual. Esse fenômeno, que envolve o abuso da autoridade do empregador em prejuízo dos direitos fundamentais dos empregados, desperta discussões relevantes sobre a dignidade e o bem-estar dos profissionais no ambiente de trabalho (Rocha, 2023).

Embora o Brasil ainda não possua uma lei federal específica que trate exclusivamente do assédio moral, existem diversas normas que o abrangem de maneira indireta e que podem ser juridicamente aplicadas.

Ressalta-se que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, incisos II e III, estabelece como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, princípios que são frontalmente atacados em situações de assédio moral. Ainda, o artigo 5º, incisos V e X, garante o direito à indenização por dano moral e à inviolabilidade da honra e imagem do trabalhador (Brasil, 1988).

O assédio moral costuma resultar na saída do trabalhador do emprego, frequentemente em um estado de fragilidade extrema, sem condições físicas ou emocionais para retornar ao mercado de trabalho.

Desse modo, essa realidade se torna ainda mais grave quando a pessoa afetada percebe que, devido à sua condição, dificilmente será reinserida profissionalmente, o que impacta negativamente não apenas sua vida pessoal, mas também a estabilidade e o bem-estar de sua família. A esse respeito, Ferreira (2004, p.71-72) também destaca as consequências ao afirmar que:

Existe a consequência social gerada pelo fenômeno na vida da vítima, com todo esse processo, o estado psicológico do empregado exposto às agressões transforma-se. Torna-se uma pessoa fragilizada, irritada, sensível ou às vezes, agressivo. O isolamento acompanha-o fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos [...] A família, assim como a vítima, desconhece as razões do conflito, repassando então as mesmas condições do assédio moral praticado no trabalho. Não raro os processos de assédio moral culminam com o fim do casamento daqueles que foram vítimas.

Destaca-se que a pessoa que sofre esse tipo de agressão psicológica pode apresentar uma ampla variedade de sinais e possíveis sequelas. Em geral, o impacto inicial mais evidente é o comprometimento da saúde mental, o que, por si só, já representa uma consequência significativa.

Com o tempo, podem surgir distúrbios mais severos, como dificuldades para dormir, quadros de depressão, problemas gástricos, além do risco de envolvimento com álcool ou substâncias ilícitas e em casos mais extremos, pode haver até tentativas de suicídio. Para Alkimin (2005, p.86):

o assédio moral: O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, culpa, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

O fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho costuma ser identificado em duas modalidades centrais. A primeira é o assédio interpessoal, que ocorre quando um trabalhador é alvo direto de hostilidades praticadas por colegas ou superiores, de maneira individual ou coletiva, geralmente com a intenção de fragilizá-lo, induzir sua saída ou até forçar sua demissão. (Rocha, 2023).

A segunda é o chamado assédio organizacional, marcado por condutas abusivas integradas à dinâmica da gestão empresarial, nas quais se incluem estratégias como a imposição de tarefas humilhantes, a cobrança de resultados inatingíveis ou a criação de metas deliberadamente inviáveis (Rocha, 2023).

Em ambos os casos, evidencia-se a importância de revisar a forma como se estruturam as condições de trabalho, visto que práticas de gestão saudáveis e transparentes funcionam como barreiras para a propagação dessas condutas lesivas (Brasil, 2019).

O assédio moral também pode se manifestar de modo transversal, alcançando trabalhadores independentemente de gênero, raça ou origem étnica. Contudo, observa-se que a falta de valorização da diversidade e a insuficiente promoção da igualdade de oportunidades ainda marcam muitas relações de trabalho. Essas limitações repercutem diretamente não apenas na inserção de pessoas em determinados cargos, mas também em sua permanência e nas chances de ascender profissionalmente, revelando desigualdades estruturais que favorecem a ocorrência de práticas discriminatórias (Brasil, 2018).

O assédio moral no trabalho pode assumir diferentes formas de manifestação. No âmbito das relações hierárquicas, fala-se em assédio vertical descendente quando o superior utiliza sua posição de autoridade para submeter o subordinado a condutas humilhantes ou constrangedoras.

Por outro lado, o assédio vertical ascendente ocorre quando um ou mais empregados passam a constranger o gestor, seja por disputas de poder, interesses particulares ou como forma de retaliação, afetando diretamente sua atuação profissional (Brasil, 2023).

Além dessas modalidades, existe o assédio horizontal, que se caracteriza por práticas abusivas entre colegas de mesma posição hierárquica. Nessas situações, comportamentos como boicotes, exclusão deliberada, chacotas ou competição desleal podem criar um ambiente hostil e prejudicial à saúde psicológica do trabalhador.

Há ainda o chamado assédio misto, que se manifesta quando a vítima é simultaneamente alvo de perseguições vindas de superiores e de colegas de trabalho, intensificando os danos e tornando mais difícil a adoção de medidas de proteção (Rocha, 2023).

O assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado por comportamentos repetitivos e sistemáticos, não se limitando a ações isoladas, mas formando um padrão contínuo de agressões psicológicas. Esses comportamentos são intencionalmente voltados a prejudicar o trabalhador, com o objetivo de desestabilizá-lo emocionalmente. Frequentemente, envolvem tentativas de desqualificar o desempenho profissional e as capacidades do indivíduo, impactando diretamente sua autoestima e confiança.

Assim, como consequência, a vítima pode desenvolver diversos problemas de saúde mental, como estresse, ansiedade, depressão e outros transtornos emocionais (Nascimento, 2021).

Em conclusão, o assédio moral no ambiente de trabalho configura-se como uma prática grave e persistente que viola princípios fundamentais da dignidade humana e do valor social do trabalho, acarretando sérios danos à saúde física, emocional e social das vítimas. Apesar da ausência de uma lei federal específica sobre o tema, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de um conjunto de normas constitucionais, trabalhistas e civis capazes de oferecer amparo e mecanismos de responsabilização aos agressores. No entanto, a efetiva superação desse problema exige mais do que medidas punitivas: requer o fortalecimento de políticas preventivas, a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e na valorização do ser humano.

3 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Antes da positivação dos direitos trabalhistas, a realidade de quem vendia sua força de trabalho era marcada por desvalorização e assimetria extrema. Muitos serviços sequer eram remunerados, caso emblemático é o trabalho imposto à população negra escravizada, submetida, além da gratuidade forçada, a dinâmicas sistemáticas de violência. Também mulheres e crianças tiveram sua mão de obra amplamente explorada.

Em um cenário sem regramento protetivo, a subsistência do vínculo de trabalho dependia, em grande medida, da “boa vontade” patronal: predominavam práticas desumanas e relações desiguais, nas quais quase todos os benefícios se concentravam nos empregadores (Silva; Leite, 2023).

Importa lembrar que o trabalho não se reduz ao ganho econômico, mas também estrutura identidades, media pertencimentos e organiza a vida social dos indivíduos (Santos, 2019). Por isso, manter a relação laboral sob parâmetros de justiça e igualdade é condição para a garantia efetiva de direitos aos trabalhadores.

Nesse contexto de incertezas e vulnerabilidades, o ordenamento começou a incorporar salvaguardas específicas, até alcançar um marco decisivo: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que sistematizou direitos e conferiu maior previsibilidade às relações empregatícias.

Em linha com esse entendimento, a literatura contemporânea sublinha a CLT como avanço histórico na proteção do trabalho e na limitação de práticas abusivas nas organizações, conforme Rigo (2019, p.9) afirma:

A CLT trouxe a proteção e os direitos necessários aos trabalhadores, como o direito às férias, ao salário mínimo, ao repouso semanal, ao limite de jornada diária e semanal, ao décimo terceiro, ao depósito do FGTS, à carteira assinada, dentre outros; Direitos esses que conferiram dignidade ao trabalhador, separando definitivamente a concepção de trabalhador em relação a um escravo. Além disso, a CLT demonstrou a importância da existência de normas que assegurem direitos aos trabalhadores, motivando a criação de artigos protetivos em outros documentos normativos, como o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que apresenta os "Direitos Sociais", ampliando direitos aos trabalhadores (Rigo, 2019, p. 9).

A proteção jurídica contra o assédio moral no trabalho, no Brasil, construiu-se de modo gradual e multifonte. Embora inexista, por ora, uma lei federal que tipifique de forma autônoma o assédio moral, o sistema já oferece instrumentos eficazes para coibir práticas abusivas e reparar danos.

Salienta-se que a Constituição assegura a dignidade humana, o valor social do trabalho e a tutela da honra e da imagem, servindo de eixo interpretativo para todo o ordenamento e para a atuação jurisdicional (Brasil, 1988).

Na prática, o reconhecimento judicial de condutas reiteradas e degradantes tem se apoiado em princípios constitucionais combinados com regras de responsabilidade civil e com a própria legislação trabalhista, que admite a rescisão indireta quando a conduta patronal viola deveres básicos de respeito e segurança.

Nos últimos anos, o legislador e o Poder Executivo adotaram medidas que, embora não tipifiquem o assédio moral, **adensam** o ambiente normativo de prevenção. A **Lei nº 14.457/2022** reformulou frentes de promoção da empregabilidade feminina e impôs tarefas de prevenção à violência no trabalho, repercutindo diretamente nas estruturas internas de integridade das empresas, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA). (Brasil, 2022), conforme artigo 23:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

- II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e
- IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações (Brasil, 2022).

Observa-se que no artigo 23, a norma supracitada estabelece que os empregadores com a obrigatoriedade de manter CIPA devem agora contemplar também ações preventivas contra o assédio moral e sexual. Isso significa que a comissão deixou de ser restrita à segurança física dos trabalhadores, passando a incorporar a saúde psicológica e a integridade moral como elementos centrais da gestão do ambiente de trabalho

Além disso, a Lei nº 14.457/2022 impõe às empresas a criação de canais internos de denúncia que sejam acessíveis, confidenciais e com garantias de não retaliação. Embora o dispositivo não descreva minuciosamente o formato desses canais, a exigência legal fortalece a responsabilização patronal e dá às vítimas mecanismos concretos de voz e proteção (Brasil, 2022).

A atualização da NR-5 na qual estabelece as disposições gerais e diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), representa um marco essencial na promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. Ela define responsabilidades, procedimentos e medidas de prevenção que devem ser adotadas por empregadores e trabalhadores, reforçando a importância da gestão sistemática dos riscos presentes nas atividades laborais (Brasil, 2023)

Em conjunto com as atualizações de normas correlatas, como a NR 5, que passou a incluir de forma explícita temas de prevenção e combate ao assédio sexual e moral nos treinamentos e rotinas das comissões internas, a NR 01 consolida uma abordagem mais ampla e integrada da proteção ao trabalhador (Brasil, 2023).

Essas atualizações não apenas ampliam a responsabilidade das organizações na criação de ambientes de trabalho seguros, éticos e saudáveis, mas também fortalecem a cultura de respeito e valorização da dignidade humana, alinhando a legislação brasileira às práticas internacionais de prevenção, bem-estar e promoção da saúde ocupacional (Brasil, 2023).

Diante disso, a legislação brasileira demonstra avanços importantes na proteção contra o assédio moral, ainda que careça de uma lei federal específica sobre o tema. A integração entre princípios constitucionais, a CLT, a Lei nº 14.457/2022 e as Normas Regulamentadoras, especialmente a NR-1 e a NR-5, revela um movimento consistente de fortalecimento da prevenção e da promoção de ambientes laborais saudáveis. No entanto, a efetividade dessas medidas depende menos da existência

de regras e mais do comprometimento ético das organizações em transformar tais diretrizes em práticas reais de respeito e proteção no cotidiano profissional.

Nos termos da Portaria MTP nº 4.219/2022 e das versões atualizadas da NR-5, as organizações obrigadas a manter CIPA devem estabelecer procedimentos claros e acessíveis para receber e apurar relatos de assédio, com garantia de confidencialidade e proteção contra retaliações (Brasil, 2023).

O Poder Judiciário também consolidou políticas internas de enfrentamento. A Resolução CNJ nº 351/2020, posteriormente aprimorada, instituiu política de prevenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação em todo o Judiciário, com comissões permanentes, rotinas de acolhimento e diretrizes de proteção contra retaliação (Brasil, 2023).

No âmbito da Justiça do Trabalho, o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 52/2023 e atos supervenientes instituíram política específica de prevenção e enfrentamento, harmonizando procedimentos e capacitações no sistema trabalhista (Brasil, 2023). Esses atos administrativos não criam tipos penais, mas difundem padrões de compliance público que se irradiam para o setor privado por meio de boas práticas e referências técnicas (Brasil, 2023).

No Congresso Nacional, o tema voltou à agenda. O PL nº 1.080/2025 propõe tipificar criminalmente o assédio moral e qualificar o assédio moral e o assédio sexual em hipóteses gravíssimas, como nos casos que resultem em suicídio, sinalizando pressões sociais por um tratamento penal específico (Brasil, 2025). Tal proposição ainda em tramitação, refletem a percepção de que a tutela meramente civil e trabalhista pode ser insuficiente para desestimular certas práticas.

No campo das relações de trabalho, o artigo 8º da CLT autoriza a utilização de normas de outros ramos jurídicos de forma integrada, quando houver lacunas na legislação trabalhista.

Nesse sentido, o Código Civil é frequentemente aplicado como base para fundamentar a responsabilidade decorrente do assédio moral. O artigo 186 do diploma civil estabelece que aquele que, por ação ou omissão voluntária, por negligência ou por imprudência, viole direito e cause dano a outra pessoa, ainda que o prejuízo seja exclusivamente moral, comete ato ilícito (Brasil, 2002).

Esse dispositivo reforça a noção de responsabilidade subjetiva, na qual é necessário demonstrar a conduta, a culpa ou dolo, o nexo causal e o dano suportado pela vítima. Assim, a reparação por assédio moral no ambiente de trabalho encontra respaldo não apenas na legislação trabalhista, mas também no direito civil, ampliando a proteção jurídica ao trabalhador que sofre esse tipo de violência.

Como destaca Pretti (2021), a aplicação conjunta da CLT e do Código Civil evidencia a função complementar da legislação, garantindo que o trabalhador não fique desamparado diante de condutas abusivas que atentam contra sua dignidade.

Dessa forma, torna-se claro que o empregador pode ser responsabilizado de maneira objetiva quando ocorre assédio moral no ambiente de trabalho. Essa responsabilização decorre não apenas da

eventual escolha inadequada de seus prepostos, mas também da ausência de medidas eficazes de supervisão capazes de coibir condutas abusivas e assegurar um espaço laboral pautado pelo respeito e pela saúde do trabalhador.

O assédio moral, além de configurar violação de direitos trabalhistas e ensejar reparação civil, pode alcançar também a esfera penal, dependendo das circunstâncias em que ocorre. Quando a conduta abusiva se materializa por meio de ofensas verbais, imputações falsas ou humilhações reiteradas, é possível que o agressor seja enquadrado nos crimes contra a honra descritos no Código Penal, como calúnia, difamação e injúria, previstos nos artigos 138 a 140 (Brasil, 1940).

Em situações em que o comportamento ultrapassa o campo da honra e atinge a liberdade individual do trabalhador, pode-se identificar o crime de constrangimento ilegal ou de ameaça, disciplinados nos artigos 146 e 147 também do Código Penal.

Há ainda hipóteses em que, em patamar mais grave, determinadas práticas abusivas podem se confundir com crimes contra a dignidade sexual, nos termos dos artigos 213, 215, 215 parágrafo único e 216-A do mesmo diploma legal. Essa perspectiva demonstra que o assédio moral não se limita ao âmbito trabalhista, mas pode ser juridicamente analisado em múltiplas dimensões, evidenciando a gravidade da conduta e a necessidade de responsabilização adequada (Brasil, 1940).

Enquanto essa uniformização não chega, o caminho jurídico mais sólido tem combinado: (i) provas consistentes da reiteração e do nexos com o dano psíquico; (ii) políticas internas robustas (canais, treinamento, regras de conduta, proteção a denunciantes) exigidas por normas recentes; e (iii) parâmetros jurisprudenciais para reparar e desincentivar práticas abusivas.

A experiência brasileira entre 2019 e 2025 aponta que prevenção estruturada, com liderança treinada, governança de riscos psicossociais e auditorias regulares, reduz litígios e melhora o ambiente de trabalho, além de fortalecer a prova quando a judicialização se torna inevitável (Silva; Leite, 2023).

A trajetória normativa brasileira evidencia um avanço expressivo na consolidação de mecanismos de proteção contra o assédio moral, ainda que de forma fragmentada e não totalmente uniforme. O conjunto formado pela Constituição Federal, CLT, Código Civil, Lei nº 14.457/2022 e pelas atualizações das NRs 1 e 5 demonstra a crescente preocupação do Estado e das instituições em garantir ambientes de trabalho seguros e humanizados.

Contudo, o grande desafio permanece na efetiva implementação dessas normas e na mudança da cultura organizacional, que ainda tende a naturalizar práticas abusivas e hierarquias autoritárias.

A legislação, por si só, não é suficiente se não vier acompanhada de políticas internas de prevenção, educação corporativa e comprometimento ético das lideranças. Assim, mais do que punir, é necessário promover uma cultura de respeito e empatia, em que o trabalho seja reconhecido como

espaço de dignidade, cooperação e saúde integral, valores que devem orientar o futuro das relações laborais no Brasil.

4 MEDIDAS PREVENTIVAS E ESTRATÉGIAS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

Diante dos prejuízos ocasionados pelo assédio moral, o empregado possui respaldo legal para recorrer ao Judiciário em busca de reparação. Nessas situações, é possível requerer, entre outros pedidos, a indenização por danos morais, como forma de compensar o sofrimento psicológico e o abalo emocional decorrentes de práticas abusivas no ambiente de trabalho.

A jurisprudência trabalhista, em diversas oportunidades, tem reconhecido esse direito quando há provas consistentes da ocorrência do assédio, admitindo também a rescisão indireta do contrato de trabalho, medida que permite ao empregado romper o vínculo por justa causa atribuída ao empregador (Carneiro, 2024).

Nesse contexto, observa-se que a jurisprudência nacional tem reiteradamente reconhecido a necessidade de responsabilizar a prática de assédio moral quando demonstrados os danos sofridos pela vítima, reforçando a importância de coibir condutas abusivas no ambiente laboral, conforme decisões no Recurso Ordinário nº 0010242-27.2015.5.03.0020 do TRT da 3ª Região e Recurso Ordinário nº 00113302520205180015 do TRT da 18ª Região:

ASSÉDIO MORAL. OCORRÊNCIA. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão), por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. No presente caso, restou comprovado o tratamento desrespeitoso e continuado do coordenador da reclamada, que expunha o reclamante a situação vexatória através de gritos e palavras de baixo calão, perante os demais colegas, inclusive, com constantes ameaças de demissão. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010242-27.2015.5.03.0020 (RO); Disponibilização: 24/10/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 293; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Convocada Gisele de Cassia VD Macedo).

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT18, ROT - 0011330-25.2020.5.18.0015, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, 04/10/2021) (TRT-18 - ROT: 00113302520205180015 GO 0011330-25.2020.5.18.0015, Relator: ELVECIO MOURA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 04/10/2021, 3ª TURMA)

Destaca-se que a CLT foi concebida em um contexto histórico no qual a preocupação central recaía sobre a integridade física do empregado. Por isso, o texto original não desenvolveu, de forma sistemática, instrumentos específicos de prevenção ao assédio moral nem mecanismos voltados à tutela da esfera psicológica e da dignidade do trabalhador.

À luz da Constituição de 1988, porém, o empregador deve assegurar um ambiente laboral saudável e respeitoso, compatível com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho.

Nesse contexto, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pela Portaria MTE nº 342/2024, estabelece as disposições gerais e diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), determinando que os empregadores implementem medidas de prevenção voltadas à eliminação ou redução dos riscos no ambiente de trabalho. Embora seu foco inicial seja a segurança e saúde ocupacional, a NR-1 contribui indiretamente para o enfrentamento do assédio moral, ao exigir políticas de gestão de riscos que contemplem também fatores psicossociais e organizacionais capazes de comprometer a integridade mental dos trabalhadores (Brasil, 2024).

A ordem constitucional estabelece, entre outros pontos, a redução dos riscos inerentes ao trabalho mediante normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), bem como reconhece a saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196), fundamentos que orientam a gestão do ambiente laboral e impõem deveres de prevenção também quanto a danos de natureza moral e psíquica (Brasil, 1988).

Nessa direção, a doutrina tem destacado o seguinte:

O meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado é elementar para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção meio para se atingir o fim que é a integridade física e psíquica, e, conseqüentemente, garantir a qualidade de vida de todo cidadão. (Alkimin, 2012, p. 27)

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, prevê como direito assegurado aos trabalhadores, sejam urbanos ou rurais, a diminuição dos riscos relacionados à atividade laboral mediante a observância de normas voltadas à saúde, à higiene e à segurança. (Brasil, 1988). Observa-se que, esse dispositivo evidencia a preocupação do constituinte em garantir não apenas a proteção física, mas também a preservação da qualidade de vida no trabalho, reafirmando que a saúde e o bem-estar do empregado são pressupostos indispensáveis para a efetivação de sua dignidade.

Segundo levantamento realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a adoção de políticas claras e bem estruturadas voltadas ao enfrentamento do assédio moral é indispensável. Essas medidas devem contemplar, entre outros pontos, a definição objetiva do que caracteriza a prática, a criação de canais acessíveis de denúncia e a previsão de sanções adequadas para os responsáveis.

A OIT também enfatiza a necessidade de treinamentos contínuos dirigidos tanto a empregados quanto a gestores, de modo que todos estejam aptos a identificar e a lidar corretamente com situações de assédio no ambiente laboral. Nesse sentido, a Recomendação nº 206 da entidade estabelece:

6. As disposições sobre saúde e segurança no trabalho relacionadas com a violência e o assédio contidas nas leis, regulamentos e políticas nacionais, deveriam ter em conta os instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho sobre saúde e segurança no trabalho, bem como a Convenção (n.º 155) sobre Saúde e Segurança no Trabalho, 1981, e a Convenção (n.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Saúde e Segurança no Trabalho, 2006. 7. Os Membros deveriam, quando apropriado, especificar em leis e regulamentos que os trabalhadores e os seus representantes deveriam participar na elaboração, implementação e acompanhamento da política do local de trabalho a que se refere o artigo 9.º, alínea a), da Convenção, e essa política deveria: (a) afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados; (b) estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio, quando apropriado, com objetivos mensuráveis; (c) especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador; (d) conter informações sobre procedimentos de apresentação de queixa e investigação; (e) prever que todas as comunicações internas e externas relacionadas com incidentes de violência e assédio sejam devidamente tomadas em consideração e atuadas de forma apropriada; (f) especificar o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos, a que se refere o artigo 10.º, alínea c), da Convenção, equilibrando o direito dos trabalhadores à sensibilização de todos os perigos; e (g) incluir medidas destinadas a proteger os autores da queixa, as vítimas, as testemunhas e os denunciadores contra a vitimização ou a retaliação (OIT, 2019)

Assim, é importante reconhecer que a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho constitui um dever compartilhado, que envolve não apenas o empregador, mas também a atuação dos órgãos públicos e de entidades internacionais.

Embora a CLT não contemple dispositivos específicos voltados à proteção da saúde psicológica dos empregados, a adoção de políticas internas de prevenção e de mecanismos de fiscalização permanentes mostra-se essencial para a construção de um ambiente organizacional equilibrado e saudável, conforme já defendia Carneiro (2024).

Nesse cenário, a OIT apresenta recomendações consistentes, que abrangem desde a formulação de normas institucionais claras até a promoção de treinamentos regulares, incentivando a participação conjunta de trabalhadores e empregadores na consolidação de espaços laborais seguros e livres de práticas abusivas.

Outrossim, a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho demanda a articulação entre normas jurídicas e práticas de gestão organizacional. Coelho e Mader (2024) observam que a conscientização de empregados e empregadores sobre o tema constitui a primeira barreira de proteção, pois o desconhecimento acerca do que configura assédio é um dos fatores que mais contribuem para a perpetuação da violência psicológica.

Nesse sentido, campanhas internas, cartilhas informativas e treinamentos periódicos funcionam como instrumentos de educação corporativa capazes de reduzir a subnotificação e fortalecer a cultura de respeito no ambiente laboral.

A literatura jurídica também destaca a relevância de procedimentos internos claros e transparentes. Cardoso (2024) enfatiza que a prevenção não se limita a medidas educativas, mas deve se materializar em protocolos objetivos para apuração de denúncias. A autora mostra que, diante da jurisprudência recente, as empresas que mantêm registros formais, prazos definidos e comissões imparciais de análise têm maior legitimidade na condução de casos de assédio e reduzem significativamente o risco de condenações judiciais.

O avanço do teletrabalho ampliou os desafios para a efetivação dessas estratégias. Ribeiro (2025) aponta que a distância física entre gestores e equipes favorece a ocorrência de formas sutis de assédio, como mensagens depreciativas em grupos virtuais, imposição de metas inalcançáveis ou exclusão deliberada de determinados trabalhadores das atividades coletivas.

Dessa forma, sugere que as políticas preventivas passem a contemplar orientações específicas para ambientes digitais, como regras de conduta para comunicação remota e a garantia de canais virtuais de denúncia acessíveis e seguros.

Outro ponto relevante abordado pela doutrina diz respeito às desigualdades estruturais no ambiente de trabalho. Rego et al. (2025) ressaltam que a prevenção ao assédio moral deve estar integrada às políticas de equidade de gênero e de valorização da diversidade.

Dessa forma, a doutrina contemporânea converge para a compreensão de que a prevenção é o caminho mais eficaz no enfrentamento ao assédio moral. Estruturar mecanismos educativos, adotar protocolos claros de apuração, adaptar políticas às novas formas de trabalho e reconhecer a necessidade de uma abordagem inclusiva são passos indispensáveis para garantir ambientes laborais mais justos e saudáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo desenvolvido permitiu compreender que o assédio moral constitui um fenômeno complexo, presente nas relações de trabalho de forma estrutural e contínua, capaz de comprometer a dignidade do trabalhador e gerar danos psicológicos, sociais e profissionais. Sua manifestação pode ocorrer em diferentes modalidades, envolvendo relações verticais ou horizontais, e, quando persistente, desestabiliza não apenas a vítima, mas todo o ambiente organizacional.

A pesquisa demonstrou que, mesmo na ausência de uma lei federal específica que trate exclusivamente do assédio moral, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de fundamentos sólidos para sua repressão e prevenção. A Constituição da República garante a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a proteção à saúde, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho, integrada ao Código Civil, fornece meios para responsabilização civil e reconhecimento da rescisão indireta em situações de violência psicológica.

As medidas normativas recentes, como a Lei nº 14.457/2022 e as atualizações da NR-5, reforçaram a dimensão preventiva, impondo às empresas a criação de regras de conduta, canais de denúncia, procedimentos de apuração e treinamentos periódicos. Essa evolução demonstra a mudança de uma abordagem apenas reativa, voltada à reparação, para uma lógica de gestão de riscos e prevenção, na qual a integridade psíquica do trabalhador é reconhecida como parte indissociável da saúde laboral.

Do ponto de vista organizacional, ficou evidente a importância da implementação de políticas claras e permanentes. A existência de protocolos objetivos para apuração de denúncias, acompanhada de ações educativas contínuas, confere maior legitimidade às empresas, fortalece a confiança dos trabalhadores e reduz a incidência de litígios. A literatura recente também aponta que campanhas de conscientização, treinamentos específicos e o engajamento da alta gestão são fatores determinantes para a criação de ambientes laborais mais justos e respeitosos.

O avanço do teletrabalho trouxe novos desafios, que exigem políticas direcionadas ao espaço virtual. A violência psicológica pode se manifestar por mensagens depreciativas, exclusão de atividades coletivas ou sobrecarga disfarçada de autonomia, o que exige protocolos adaptados para comunicação digital, proteção de dados e acessibilidade de canais remotos de denúncia.

Outro ponto identificado foi a necessidade de integrar a prevenção do assédio moral às políticas de diversidade e inclusão. A persistência de desigualdades de gênero, raça e etnia favorece a vulnerabilidade de determinados grupos, exigindo que programas internos contemplem medidas específicas de equidade e valorização da diversidade como parte do enfrentamento ao problema.

Dessa forma, as considerações finais permitem afirmar que a resposta ao assédio moral no ambiente de trabalho depende da combinação de três elementos fundamentais: a aplicação rigorosa dos princípios constitucionais e da legislação existente, a adoção de medidas preventivas estruturadas pelas organizações e o fortalecimento de uma cultura de respeito e dignidade nas relações laborais.

Embora ainda se perceba a conveniência de uma lei federal específica que unifique conceitos e parâmetros, o conjunto normativo e institucional atual já oferece condições de proteger o trabalhador e responsabilizar o agressor. Cabe às empresas, ao Judiciário e aos órgãos de fiscalização transformar esse mosaico normativo em práticas efetivas que assegurem ambientes de trabalho livres de violência psicológica.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. 4 reimp. Curitiba/PR: Juruá Editora, 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 20 de março de 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20 de março de 2025.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Acesso em 20 de março de 2025.

BRASIL. Código Penal. Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Acesso em 16 de setembro de 2025.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a CLT. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em 16 de setembro de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a Norma Regulamentadora nº 5 – CIPA. Diário Oficial da União, Brasília, 22 dez. 2022.

CARNEIRO, Leane de Sousa. Assédio moral no local de trabalho: uma análise jurídica e jurisprudencial. 2024. Monografia (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Goiânia, 2024. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8288/1/LEANE%20DE%20SOUSA%20CARN> EIRO.pdf. Acesso em: 20 set. 2025.

CARDOZO, Keren Hapuc de Oliveira Alcantara. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise legal e jurisprudencial. RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar, v. 5, n. 12, 2024.

COELHO, Sara Heloisa Lima Cardeal; MADER, Renata Malachias Santos. Assédio moral e seus reflexos no direito do trabalho: conscientizando empregadores e empregados. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 10, n. 1, 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei nº 1.080/2025. Tipifica o assédio moral e qualifica crimes correlatos. Brasília: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2487422&utm_source. Acesso em 16 de setembro de 2025.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 351/2020 (com alterações posteriores). Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Judiciário. Brasília: CNJ, 2020–2023.

FANTE, Céó; PEDRA, José. Bulling escolar: perguntas e respostas. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russel, 2004.

HIRIGOYEN, M. F. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Metodologia do trabalho científico. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio moral no trabalho. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2019. Disponível em:
http://www.ouvidoria.uff.br/images/cartilha_assedio_mpt.pdf. Acesso em 20 de setembro de 2025.

NASCIMENTO, Juliana Souza Do. Assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>. Acesso em 18 de março de 2025.

PRETTI, REYNALDO JOSÉ. VISTA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO PRATICANTE/Moral harassment at work and the civil responsibility of the practitioner. 2023. Disponível em:
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/25998/20616>. Acesso em 17 de setembro de 2025.

RIGO, Juliana Santos. Modificações trazidas pela reforma trabalhista: um estudo comparativo após a Lei nº 13.467/2017. 2019. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/13088>. Acesso em 17 de setembro de 2025.

ROCHA, Vinícius Wdson do Vale. Combate ao assédio moral organizacional à luz do ordenamento jurídico brasileiro. NATAL, 2023.

REGO, E. J. do; et al. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Cadernos de Pedagogia, v. 4, n. 3, 2025.

RIBEIRO, Viviane L. Assédio moral no novo contexto laboral do teletrabalho. Monografia – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, 2025.

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 20 de setembro de 2025.

SILVA, Jose Afonso da. Uso de direito constitucional positivo. São Paulo. Malheiros. 2003.

Silva, B. V. M.; Leite, L. O. da C.; Moraes, U. M. de. Assédio moral no ambiente de trabalho: análise jurídica e consequências psicológicas. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 10, p. 292-319, 2023. DOI:10.51891/rease.v9i10.11502

SOUZA, Amanda Cristina. OLIVEIRA, Ariete Pontes de. Síndrome de Burnout como consequência do assédio moral organizacional. Revista Científica Doctum: Direito. DOCTUM. Caratinga. v. 1, n. 4, 2020. ISSN: 2594-9969. Disponível em:
<http://revista.doctum.edu.br/index.php/DIR/article/view/362>. Acesso em 18 de março de 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio Moral e a Justiça do Trabalho. TST, 2021.
Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em 18 de março de 2025.