



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL – CPAN
CURSO DE DIREITO**

MARIA APARECIDA SILVA DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão, na modalidade artigo científico, apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof. Dra. Priscila Tinelli Pinheiro.

Corumbá, MS
2025

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DO TRABALHADOR

MORAL HARASSMENT AT WORK AND ITS IMPLICATIONS ON WORKER'S HEALTH

Maria Aparecida Silva dos Santos

RESUMO: O assédio moral no trabalho é uma conduta abusiva, que atenta contra a honra e dignidade da pessoa humana, através de gestos, palavras, comportamentos, atitudes que submetam o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras podendo impactar na sua saúde. O objetivo geral deste artigo é discutir o assédio moral no trabalho e suas implicações na saúde do trabalhador, enfatizando de quais formas isso ocorre. Utilizou-se pesquisa bibliográfica que evidenciaram como a violência psicológica no trabalho compromete a saúde física e mental do trabalhador. O assédio moral não é apenas um problema individual, mas um reflexo de um ambiente de trabalho adoecido. É uma prática grave, silenciosa e muitas vezes naturalizada, que compromete a dignidade, a saúde e a integridade dos trabalhadores. Suas consequências vão além do indivíduo, afetando também a produtividade, o clima organizacional e a imagem das instituições.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente laboral. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT: Moral harassment at work is an abusive conduct that violates the honor and dignity of the human person, through gestures, words, behaviors, and attitudes that subject the worker to humiliating and embarrassing situations that can impact their health. The general objective of this article is to discuss moral harassment at work and its implications for the health of workers, emphasizing the ways in which this occurs. We used bibliographic research that showed how psychological violence at work compromises the physical and mental health of workers. Moral harassment is not only an individual problem, but a reflection of an unhealthy work environment. It is a serious, silent and often naturalized practice that compromises the dignity, health, and integrity of workers. Its consequences go beyond the individual, also affecting productivity, the organizational climate, and the image of institutions

Keywords: Moral Harassment. Work environment. Worker's Health

INTRODUÇÃO

A palavra assédio, segundo o dicionário de língua portuguesa é a insistência impertinente, perseguição constante junto a alguém para conseguir alguma coisa. No que tange ao assédio moral, essa prática tem o intuito de atingir a honra da pessoa, desestabilizando-a. Tal conduta consiste em submeter o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, motivado pelo sentimento de poder e ganância podendo ser praticado por colegas de trabalho ou o empregador.

A prática do assédio moral no ambiente laboral pode desencadear várias consequências para a saúde do trabalhador, como aponta a cartilha Assédio Moral, desenvolvida pelo Ministério do Trabalho: faltas excessivas ao trabalho; falta de motivação; adoecimentos; acidentes de trabalho e outros danos; depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental; dentre muitas outras.

No âmbito laboral, o assédio moral aparece como uma das causas de adoecimento e afastamento do serviço. Durante a 1ª Conferência Intermunicipal de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora realizada na cidade de Corumbá-MS no mês de abril do corrente ano, com o tema "Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora como Direito Humano", dados apresentados pelo Cereste (Centro de Referência Saúde do Trabalhador) apontam que nos últimos 5(cinco) anos foram notificados 79 casos, destacando o ano de 2021 com 29 notificações. A conferência buscou reafirmar a luta por condições de trabalho dignas e saúde para todas as pessoas.

As consequências do assédio moral não atingem somente o trabalhador. Segundo a cartilha Assédio Moral, o empregador também pode sofrer sérias consequências, tais como: diminuição da qualidade do serviço/produto diante do baixo índice de criatividade dos trabalhadores; aumento de ações em geral e com pedidos de indenização por danos morais; falta excessivas dos empregados, o que pode aumentar os custos; aumento de doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos; redução da produtividade e da eficiência, dentre outros.

É notório que essa prática traz sérias consequências não somente para o empregado, mas também para todo o ambiente laboral interferindo na dinâmica organizacional. Faz-se necessário combatê-la, garantindo o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

A partir disto, o presente artigo se destina ao seguinte problema de pesquisa: de quais formas a prática do assédio moral, no ambiente laboral, interfere na saúde do trabalhador?

1 ASSÉDIO MORAL: ELEMENTOS CONCEITUAIS

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), define assédio moral como toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude etc.) que, intencionalmente e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral no trabalho não é um fenômeno recente e vem ganhando expressividade tanto no âmbito acadêmico quanto na esfera jurídica e organizacional devido ao impacto causado na saúde do trabalhador e no próprio ambiente de trabalho.

No âmbito do poder judiciário, considerando que o assédio moral configura uma forma de violência psicológica que compromete a vida do trabalhador, afetando sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo causar sérios prejuízos à saúde física e mental, inclusive levar a morte. Instituiu através da Resolução nº351/2020 a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável.

Neste mesmo sentido, a Convenção nº190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho considera que tais condutas podem violar os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são inaceitáveis, sendo incompatíveis com os princípios do trabalho decente. A presente Convenção aplica-se a todos os setores, sejam eles públicos ou privados, formal ou informal, urbanos e rurais quanto à violência e ao assédio no mundo do trabalho ou decorrentes do trabalho:

(a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho; (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário; (c) durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho; (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação; (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

Expor o trabalhador a situações vexatórias; isolar ou excluir; impor condições ou regras diferentes; delegar tarefas impossíveis; deixar de passar as informações necessárias; atribuir apelidos depreciativos; desqualificar opiniões; espalhar boatos ofensivos são alguns exemplos de comportamentos que podem configurar assédio moral, violando a dignidade da pessoa humana.

Entretanto, nem sempre o assédio moral ocorre de maneira explícita. Em muitos casos ocorre de forma velada e sutil, se manifestando através de comportamentos disfarçados de críticas construtivas, brincadeiras, tornando difícil sua identificação.

No âmbito laboral, o assédio moral pode ser classificado como vertical (descendente e ascendente) e horizontal. O assédio vertical descendente caracteriza-se pela conduta ofensiva do superior hierárquico, abusando da sua posição de poder, contra seus subordinados e geralmente costuma ser velada e tem o intuito de humilhar, constranger e exercer controle abusivo sobre o empregado; ascendente, apesar de ser menos frequente, ocorre quando os subordinados praticam comportamentos desrespeitosos com seu superior que visem desestabilizar emocionalmente e profissionalmente, levando-o por exemplo a deixar o cargo. É mais comum acontecer nas organizações públicas devido a estabilidade do emprego.

Quanto ao assédio moral ascendente, Márcia Kazenoh Bruginski (2013, p. 32), explica:

[...] há o assédio moral ascendente, praticado pelos subordinados contra o chefe, que, assim como nas demais modalidades, pretende tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando o superior hierárquico a tomar a iniciativa, por qualquer meio, de deixar o cargo ocupado ou, até mesmo, da dissolução do contrato de trabalho.

Por outro lado, o assédio moral horizontal que se caracteriza pela conduta abusiva entre colegas do mesmo nível hierárquico. Segundo a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual do TST (Tribunal Superior do Trabalho) é um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Destacam-se como elementos da definição: a intenção, a continuidade no tempo, a reação do assediado demonstrada por manifestações como a miséria física, psicológica e social duradoura (GUEDES, 2007).

Inicialmente, merece destaque a explicitação do elemento intenção, já que para a maioria dos demais autores, esse elemento caracterizador deve ser evitado, uma vez que, sendo subjetivo, é de difícil aferição. Desse modo, a simples alegação de que não havia a intenção por parte do assediador pode fragilizar a comprovação do assédio (RUFINO, 2007).

Por outro lado, a exigência da reação do assediado demonstrada por manifestações como miséria física, psicológica e social, é de fundamental importância, posto que restringe o âmbito de ocorrência do assédio, afastando toda e qualquer situação em que, embora se verifique o comportamento tendente à realização do assédio, se a pessoa a quem se dirigiu tal conduta não

sofre os esperados efeitos, a conduta resulta inócua, não se configurando o assédio (FELKER, 2007).

Vale lembrar que, nesse aspecto específico, a presente definição guarda uma relevante distinção com as três primeiras definições apresentadas anteriormente; aproximando-se, contudo, da anterior.

2 TRATAMENTO LEGAL SOBRE A TEMÁTICA

Embora reconhecido pelo Poder Judiciário, inexistente tipificação para a conduta de assédio moral no ambiente de trabalho previsto no Código Penal Brasileiro. A Constituição Federal de 1988 traz alguns dispositivos a respeito dos princípios, direitos e garantias fundamentais do indivíduo, mas o ordenamento jurídico brasileiro não dispõe de normas específicas que caracterize a conduta como criminosa.

Na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, incisos V e X, está prevista a garantia a qualquer pessoa que tiver sua honra, imagem, vida privada ou intimidades violadas o direito à indenização por danos morais e materiais. Esses dispositivos asseguram a proteção da dignidade da pessoa humana e o direito a reparação pelos prejuízos sofridos.

Na falta de legislação específica, os casos relacionados ao ambiente de trabalho podem ser recepcionados por dispositivos do Direito Civil, garantindo a defesa dos seus direitos.

No caso dos riscos psicossociais, Luciana Baruki (2020) afirma:

O Ministério Público do Trabalho é o órgão que vem fazendo um trabalho de levar estas questões ao conhecimento do judiciário trabalhista. Neste sentido, a ação civil pública tem sido talvez o mais importante instrumento de proteção e defesa da saúde mental do trabalhador. É importante celebrar esse diploma legal, mesmo infraconstitucional. É um garantidor dos direitos da sociedade. É a ação civil pública que dá ao MPT, e ao Ministério Público Brasileiro de uma forma geral, as condições para defender a sociedade.

A Convenção nº190 da OIT, como consta em seu preâmbulo, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ao abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente. Em seu art. 7º, que trata da proteção e prevenção, está disposto que cada membro deverá adotar leis e regulamentos que coíbam essa prática.

Uma vez que o assédio, além de levar ao adoecimento físico e mental não só do indivíduo como também do seu entorno, requer uma regulamentação que não só tipifique o crime como também crie mecanismos de combate através de ações preventivas que vise a contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais justo e saudável.

O Artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas alíneas “a” e “b”, diz que o funcionário, que é sujeito ativo do crime de assédio sexual, estará enquadrado no artigo acima exposto da CLT; ressaltando-se ainda, que o chefe que incorrer em práticas tidas como criminosas, também estará praticando um ato de improbidade.

Deve-se demonstrar claramente, que a simples “cantada”, quando feita sem intenções de ameaças, não será o caso de dispensa por justa causa, mais sim, de uma advertência verbal, na qual o empregador irá chamar a atenção do funcionário de maneira mais flexível, porém se as “cantadas” continuarem deverá o empregador fazer uma advertência por escrito e se, mesmo assim, o funcionário continuar com essas atitudes reprováveis, poderá ser suspenso ou dispensado por justa causa.

A pessoa que sofre o assédio deve, primeiramente, repudiar de forma clara e firme, mostrar que não aceita ser molestado em sua integridade física ou moral, impondo ainda que cobrará uma posição diferente do possível assediante.

Os tribunais brasileiros vêm admitindo a gravação de uma conversa, seja ela pessoal ou telefônica, mesmo que a outra parte não esteja consciente, pois tal prova não viola norma constitucional que protege a intimidade, tal qual ocorre com documentos particulares que são anexados no processo (Felker, 2007).

A prova testemunhal é de extrema importância para comprovar o delito em comento, os empregados que já foram vítimas de assédio podem serem arrolados como testemunhas, demonstrando ao Juiz as experiências que tiveram. É fundamental também, que o assediado demonstre no seu interrogatório as formas pelas quais repudiou o assédio, pois desta forma, poderá ter direito a indenização (Tourinho Filho, 1999).

Afirma Tourinho Filho (1999), que a palavra fato, em matéria processual, principalmente no campo probatório, tem um conceito bastante amplo: compreende os diversos acontecimentos do mundo exterior, e esse conceito se estende e alcança coisas, lugares, pessoas e documentos.

De acordo com Montenegro Filho (2007), o objeto da prova é o fato e não o direito debatido no processo. Os fatos que não dependem de prova são os fatos notórios, aqueles afirmados pela parte e confessados pela parte contrária, os admitidos no processo como incontroversos e aqueles cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade.

O Código de Processo Penal brasileiro admite apenas aquelas provas elencadas nos arts. 158 a 250. Pondere-se, por primeiro, que de modo geral os Códigos fazem uma enumeração dos meios probatórios, sem, contudo, exauri-los, mesmo porque seria muita pretensão do legislador não prever sua própria falibilidade.

Tal doutrina é tão importante que chega mesmo a se refletir sobre o Direito Positivo. É o caso, por exemplo, do art. 332 do CPC, in verbis: “Todos os meios legais, ainda que não especificados neste Código, são admissíveis para provar a verdade dos fatos, e, quanto ao estado das pessoas, devem ser observadas as restrições à prova estabelecidas na lei civil”. (Brasil, 2015)

Como bem ensina Lippmann (2005) os pedidos formulados pertinentes a indenização em decorrência do assédio, devem ser interpostos na Justiça do Trabalho, mesmo que ocorra entre o prestador de serviços sem vínculo empregatício, nesse caso se não houver pedido de vínculo empregatício, sendo o pedido tão somente referente à indenização e sendo o valor da causa inferior a quarenta salários mínimos, deve a ação correr pelo procedimento sumaríssimo.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, a Justiça do Trabalho passou a processar e julgar as relações de trabalho, alterando o Artigo 114 da Constituição Federal de 1988. Dessa forma, conclui-se que a competência para julgar as ações que disponham sobre assédio sexual nas relações de trabalho é atribuída à Justiça do Trabalho.

3 SAÚDE DO TRABALHADOR VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma forma de violência silenciosa e devastadora no ambiente de trabalho que pode causar danos significativos à saúde do trabalhador e por consequência a organização

e a sociedade. Segundo a auditora do trabalho e escritora Luciana Baruki, o assédio moral em si constitui um risco psicossocial presente e decorrente do meio ambiente de trabalho que ameaça a vida e a saúde do trabalhador.

A prática do assédio moral no ambiente laboral pode desencadear várias consequências para a saúde do trabalhador, como aponta a cartilha Assédio Moral, desenvolvida pelo Ministério do Trabalho: faltas excessivas ao trabalho; falta de motivação; adoecimentos; acidentes de trabalho e outros danos; depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental; dentre muitas outras. As vítimas geralmente apresentam sintomas físicos e psicológicos que comprometem sua qualidade de vida e desempenho profissional, elevando o índice de afastamentos e gerando custos diretos e indiretos para o Estado.

Para o trabalhador, o assédio representa um grande sofrimento, que começa com o medo, a ansiedade, a vergonha e o sentimento de culpa, entre outros. Como o sofrimento é a antessala do adoecimento, as coisas vão piorando, o estresse aumenta e isso pode levar inclusive a vícios diversos e ao suicídio. (Fio Cruz, 2008)

Diante dos números cada vez mais elevados de notificação de doenças mentais relacionadas ao trabalho, a 1ª Conferência Intermunicipal de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora realizada na cidade de Corumbá-MS no mês de abril do corrente ano, com o tema "Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora como Direito Humano", buscou reafirmar a luta por condições de trabalho dignas e saúde para todas as pessoas através de políticas públicas voltadas à promoção da saúde no ambiente de trabalho, com foco na garantia de direitos e na ampliação do acesso aos serviços do Sistema Único de Saúde (SUS). Dados apresentados pelo Cereste (Centro de Referência Saúde do Trabalhador) apontam que nos últimos 5(cinco) anos foram notificados 79 casos, destacando o ano de 2021 com 29 notificações.

Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde) o assédio pode causar uma série de danos à saúde da vítima tanto psicopatológicos, como psicossomáticos e comportamentais.

- 1. psicopatológicos:** é um conjunto de sintomas e características que definem uma condição de saúde mental, irritabilidade, humor depressivo, insônia, insegurança, problemas de concentração.
- 2. psicossomáticos:** são problemas físicos causados ou agravados por fatores psicológicos, hipertensão arterial, enxaquecas, dores musculares.
- 3. comportamentais:** transtornos alimentares, consumo de álcool, tabagismo.

É importante ressaltar que tais consequências não atingem somente o empregador, mas todo o ambiente laboral e faz-se necessário combatê-la. Neste sentido, a Convenção nº190 da OIT, ainda não ratificada no Brasil, explicita que, os Membros têm a responsabilidade essencial de promover um ambiente de tolerância zero à violência e ao assédio, visando prevenir tais comportamentos. Todos os envolvidos no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e combater qualquer forma de violência e assédio.

Convenção nº190, art.9

Cada Membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para: (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio; (b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho; (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.

Visto que os riscos psicossociais podem causar impacto significativo na saúde do trabalhador, o governo federal através do Ministério do Trabalho e Emprego, atualizou a NR-1 (Norma Regulamentadora) que estabelece as disposições gerais e princípios fundamentais para a segurança e saúde no trabalho. Atualizada pela portaria MTE 1419/24, introduz a identificação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Com a nova redação, as empresas ficam obrigadas a implementarem medidas para gerenciar esses riscos, garantindo que os colaboradores não adoçam devido à sobrecarga ou a ambientes tóxicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral não é apenas um problema individual, mas um reflexo de um ambiente de trabalho adoecido. É uma prática grave, silenciosa e muitas vezes naturalizada, que compromete a dignidade, a saúde e a integridade dos trabalhadores. Suas consequências vão além do indivíduo, afetando também a produtividade, o clima organizacional e a imagem das instituições.

Diante disso, é essencial que todos os atores desse mundo do trabalho estejam atentos às condutas abusivas, promovendo um ambiente de trabalho saudável. Reconhecer e enfrentar o

assédio moral são passos fundamentais para estabelecer um compromisso com políticas públicas preventivas e de responsabilização, para a criação de um mundo do trabalho mais justo e seguro para todos.

A naturalização do assédio moral nas rotinas laborais — muitas vezes legitimada por culturas organizacionais baseadas no autoritarismo, na competitividade extrema e na precarização das relações de trabalho — dificulta sua identificação e enfrentamento. A omissão institucional diante de tais práticas contribui para sua perpetuação, criando um ciclo de violência simbólica que mina os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do trabalho decente, conforme preconizado por organismos como a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nesse contexto, torna-se imprescindível que empregadores, gestores, profissionais de recursos humanos, sindicatos e órgãos fiscalizadores assumam uma postura ativa no combate ao assédio moral. A implementação de políticas públicas e organizacionais voltadas à prevenção, à sensibilização e à responsabilização é condição *sine qua non* para a construção de ambientes laborais saudáveis e inclusivos.

Portanto, reconhecer o assédio moral como um fenômeno multidimensional e estrutural é fundamental para o avanço de práticas laborais pautadas na ética, no respeito mútuo e na justiça social. O enfrentamento dessa problemática demanda não apenas mecanismos legais e institucionais, mas uma transformação cultural que coloque a saúde e a dignidade dos trabalhadores no centro das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 19 mai. 2025.

BRASIL. **Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm > Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei n. 3.689, de 3 de outubro de 1941. Código de Processo Penal**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm > Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas.** Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em: 20 jun. 2025.

BARUKI, L. V. **Saúde mental e trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro.** 2017. 179 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. **Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores.** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 29-41, mar. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95627>. Acesso em: 20 mai. 2025.

FELKER, Reginald. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho:** Doutrina, Jurisprudência e Legislação. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIO CRUZ. Custo do assédio moral atinge trabalhadores, empresas e governo. **Agência FioCruz de Notícias**, 24 out. 2008. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/custo-do-assedio-moral-atinge-trabalhadores-empresas-e-governo>. Acesso em: 28 mai. 2025.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas relações de trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

MONTENEGRO FILHO, M. **Curso de Direito Processual Civil.** São Paulo: Atlas, 2007.

OIT. **Convenção n. 190.** Disponível em: < <https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br> > Acesso em: 22 jun. 2025.

TOURINHO FILHO, Fernando da Costa. **Código de Processo Penal Comentado.** São Paulo, Saraiva, 1999.