O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO REMOTO: UMA REVISÃO DE LITERATURA

MORAL HARASSMENT IN THE REMOTE WORK ENVIRONMENT: A LITERATURE REVIEW

JOÃO VICTOR RODRIGUES DOS SANTOS[1]
THIAGO BENEDICTO DIAS KRUSCHEWSKY[2]
LAINE REIS DOS SANTOS ARAUJO[3]

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho, tanto presencial quanto remoto, é uma questão de alta relevância e complexidade. Esta pesquisa revela que o assédio moral está diretamente associado às dinâmicas e culturas organizacionais com priorização do lucro em detrimento do bem-estar dos empregados. Comportamentos abusivos, como humilhações e degradações sistemáticas, causam danos significativos à saúde física e psicológica dos trabalhadores, a ponto de disseminar um ambiente de trabalho tóxico. Na modalidade de trabalho remoto, surgem novas configurações de assédio evidenciadas pela comunicação abusiva e isolamento social exacerbados, além da ausência de supervisão direta. A pesquisa aponta também a necessidade urgente de políticas e práticas que promovam ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos. É crucial que as organizações implementem medidas preventivas e interventivas, mediante envolvimento de todos no controle efetivo dos mínimos sinais de assédio. A adoção de estratégias mitigadoras e sua internalização como um valor organizacional relevante são essenciais para garantir a proteção dos trabalhadores e melhorar as relações laborais.

PALAVRAS-CHAVE

Assédio no local de trabalho; Teletrabalho; Legislação Trabalhista.

[1] Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Salvador (UniFTC/Paralela), João Victor Rodrigues dos Santos, e-mail: jvrsantos.ba@gmail.com.br.

[2] Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Salvador (UniFTC/Paralela), Thiago Benedicto Dias Kruschewsky, Administrador pela Universidade Estadual de Feira de Santana – UEFS, especialista em gestão de negócios e finanças pela Centro Universitário Jorge Amado - UNIJORGE, e-mail: thiagok.neo@hotmail.com.

[3] Docente Orientadora do Centro Universitário UniFTC de Salvador (UniFTC/Paralela) Laine Reis Dos Santos Araújo, Doutoranda em Direito Civil (UBA), Mestra (FVC), Especialista em Direito Civil, Empresarial, professora Universitária do Curso de Direito FTC – Campus Paralela: laine_reis@yahoo.com.

ABSTRACT

Moral harassment in the workplace, both in person and remotely, is a highly relevant and complex issue. This research reveals that moral harassment is directly associated with organizational dynamics and corporate culture that prioritize profit over employee well-being. Abusive behaviors, such as systematic humiliation and degradation, cause significant harm to the physical and psychological health of workers, generating a toxic work environment. In remote work, new forms of harassment emerge, including abusive communication and social isolation, exacerbated by the lack of direct supervision. The research highlights the urgent need for policies and practices that promote healthy and respectful work environments. It is crucial that organizations implement preventive and intervention measures, raising awareness of all stakeholders to the signs of harassment and adopting strategies to mitigate its consequences. Continued research and the formulation of specific public policies are essential to ensure worker protection and improve labor relations.

KEYWORDS

Workplace Harassment; Telecommuting; Labor Legislation.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um tema de grande expressividade atualmente. É resultado de um conjunto de fatores que foca apenas na produção e no lucro, sendo que a organização de trabalho é marcada por uma competição acirrada e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça constante.

A incidência do assédio moral pode ser vista como um rebaixamento abusivo das condições de trabalho onde algumas reações e comportamentos negativos dos patrões em relação aos empregados, provocam prejuízos físicos e psíquicos para a vida do trabalhador. Os funcionários, nestas situações, sentem-se angustiados perante as reiteradas importunações e são submetidos a torturas psicológicas, além de serem tratados de forma desumana, sem dignidade.

A problemática central desta pesquisa é formulada da seguinte maneira: **Como o assédio moral se manifesta no ambiente de trabalho remoto e quais são os seus impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores, considerando a evolução histórica do fenômeno e as práticas organizacionais atuais?**

Essa pergunta abrange a análise das manifestações específicas do assédio moral em contextos de trabalho remoto, seus efeitos sobre os trabalhadores, e a necessidade de medidas preventivas e interventivas.

É importante ressaltar que a intensidade do assédio moral é resultado de transformações no âmbito organizacional. E este fato traz consequências danosas à individualidade do trabalhador, pois interfere tanto na sua qualidade de vida, como também proporciona desajustes sociais muitas vezes irreversíveis.

O objeto deste artigo se revela de extrema importância por estudar as causas desencadeantes do assédio moral na relação de trabalho vivenciado por milhares de empregados, haja vista o alto crescimento do número de casos de assédio neste contexto social. É imprescindível o debate a respeito da adoção de atitudes prevencionistas a fim de reprimir o estabelecimento desse processo destrutivo, evitando que mais funcionários sejam atingidos por esses malefícios.

Com o crescente aumento das tecnologias de informação, verificou-se uma mudança na forma de laborar, o que tornou a modalidade *home office* uma realidade prontamente inserida como modalidade legal de trabalho. Tendo em vista que o assédio moral é um fator prejudicial para a vítima e se propaga por meio de agressões psicológicas repetitivas e intencionais, tem por principal desígnio o isolamento do trabalhador no contexto laboral com consequências diversas tanto para o indivíduo que sofre o assédio, quanto para a empresa, à medida que os efeitos nocivos vão se fortalecendo.

Diante deste contexto, deduz-se que o assédio moral virtual também pode influenciar diretamente na vida do trabalhador que exerce suas atividades de forma remota. Este recorte bibliográfico tem como finalidade contribuir para a conscientização dos trabalhadores, empregadores e da sociedade em geral sobre os riscos do assédio ao trabalhador em regime de *home office*, de forma a esclarecer sobre a importância de sua identificação e contorno desta prática nociva.

Os capítulos desenvolvidos nesta pesquisa são: 2. Materiais e métodos, 3 As faces do ambiente de trabalho e sua cronologia, 3.1 CLT X assédio moral, 3.2 Movimentos

sociais e a luta pela dignidade do trabalhador, 3.3 O aumento das práticas abusivas no ambiente de trabalho, 3.4 A proteção da saúde física e mental do trabalhador, 3.5 A crescente importância da saúde mental no ambiente de trabalho, 3.6 O Panorama Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho e as Mudanças Legislativas para Proteger a Saúde Mental, 4 A Evolução das Leis sobre Assédio Moral no Brasil, 4.1 A Lei Nº 14.457/2022: Um marco para o combate ao assédio moral, 4.2 Dados e perspectivas futuras, 5 Resultados e discussões, 6 Considerações finais.

Os principais autores utilizados foram: Rodrigo Dias da Fonseca (2017), Renato da Costa Lino de Góes Barros (2010) e Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2019).

2 MATERIAIS E MÉTODOS

O presente artigo será elaborado por meio de uma revisão de literatura, a fim de responder aos questionamentos e os objetivos a partir de uma análise criteriosa da bibliografia pesquisada acerca do assunto.

Em um primeiro momento será constituído por uma investigação cuidadosa em busca de publicações recentes que discutissem sobre o tema que envolve as questões que permeiam este estudo, objetivando alcançar o foco específico que retrata a temática aqui abordada.

Dando prosseguimento aos estudos procurará, num segundo momento, por referencial bibliográfico e acervo documental, em sintonia com o tema, fazer um recorte em elementos e autores que fundamentarão ao máximo o assunto em pesquisa, visando elucidar o assédio moral nas relações de trabalho. Para a terceira etapa intentará colocar em evidência o problema e o objetivo da pesquisa que está sendo investigado e suas peculiaridades.

A terceira etapa será constituída das informações coletadas na pesquisa exploratória.

Já a etapa final apresentará as conclusões diante do proposto através da pesquisa, e serão colocadas implicações que visam contribuir com futuros

pesquisadores diante do que será encontrado no percurso, à procura de novas dissoluções

3 AS FACES DO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA CRONOLOGIA

Para Fonseca (2017), para introduzir o estudo sobre assédio moral é imprescindível lançar mão de uma rápida abordagem sobre sua base estrutural e origem. Dessa forma, a exigência do ser humano viver em grupo, na forma de tribos, para garantir proteção e segurança de seus componentes, tornou-se mais evidente a ideia do valor e dependência do ser no que se diz respeito ao grupo. Diante disso, repartido em agrupamentos, começou a concorrência pela sobrevivência dos humanos.

Através de guerras e da escravatura, o ser humano adquiriu força de trabalho que perdurou durante séculos, ignorando e exterminando povos, devastando culturas. Outras formas da eternização do trabalho ocorreram paralelamente à escravidão, como a dependência e a locação de trabalho livre, a exemplo dos artesãos autônomos. Observa-se que as remotas formas de ludibriação da mão-de-obra tinham como marco a falta de pessoalidade, individualidade e subjetividade do trabalhador.

Cabe ressaltar que as associações de ofício, as quais, na Idade Média propunham maior liberdade ao trabalhador, congregando-se os artesões do mesmo ramo com um estatuto para cada corporação, relatando acerca das relações de trabalho. Segundo Fonseca (2017, p. 56), “o início do direito ao trabalhado ocorreu com a luta dos movimentos sociais no início desta Revolução na metade dos séculos XVIII e XIX na ocasião em que o centro da proteção trabalhista consistia na vida e saúde do trabalhador”

Sobretudo no início do século XX, o processo produtivo era dominado por pequenas oficinas, em que o próprio dono acompanhava pessoalmente o processo produtivo. À medida que as cidades evoluíam e a melhoria dos transportes e da comunicação ficavam evidentes, esse cenário passou a ter nova configuração.

As pequenas produções artesanais locais deram lugar às grandes indústrias, com milhares de empregados, e produção sendo escoada para diversos países e até mesmo continentes.

O mercado de trabalho e as técnicas de produção mudaram radicalmente. A introdução da máquina à vapor e, posteriormente, do motor à combustão conduziu a era da intitulada “produção em massa”.

Porém havia um grande entrave: os operários possuíam baixa instrução. Sua grande maioria, era de camponeses que haviam abandonado a vida rural para buscar oportunidades nas cidades. Muitos eram analfabetos. Além disso o trabalho era degradante, braçal, e as perdas eram grandes, pois havia baixíssima eficiência .

Até que um engenheiro chamado *Frederick Taylor*, passou a estudar esta situação de ineficiência e implementar mais racionalidade e eficiência nos ambientes industriais. Autor do livro, “Princípios da Administração Científica” de 1911, o transformou em um referencial de grande relevância para o estudo da Administração.

Ele percebeu que existia uma ausência de uniformização nas formas de trabalho e nos métodos adotados - cada setor utilizava uma maneira diferente de fazer o trabalho e os supervisores não buscavam os meios mais eficientes de se realizar as tarefas.

Segundo Chiavenato (2017), o engenheiro Taylor, preconizava que o melhor caminho seria analisar todos os movimentos executados pelos empregados, bem como os tempos que levavam cada tarefa, de modo a determinar a “melhor maneira” de executar cada atividade. Isto ficou conhecido como o estudo de tempos e movimentos.

Em paralelo ao modelo de administração científica abordada no Taylorismo, surge a chamada teoria clássica da administração, capitaneada por Henry Fayol. Em que pese tenha coadunado com muitas premissas de Taylor, seus métodos de organização do trabalho estavam muito mais focados na estrutura da organização e não na tarefa.

Fayol ficou conhecido como o “pai” das funções da administração, ao instituir os conceitos como o de autoridade e responsabilidade, unidade de comando, subordinação e cadeia escalar.

Mais tarde, com o avanço cada vez mais acelerado do capitalismo, surge a Teoria da Burocracia de Max Weber, na qual pregava que os administradores teriam de abandonar uma forma de administrar baseada nos costumes e no “achismo”, para basear-se em normas, regulamentos que seriam aplicados a todos, de acordo com seu cargo e função na empresa.

A meritocracia passa a ser enfatizada. Cada trabalhador deve ser contratado por seus méritos, promovido por seus resultados e ter uma carreira estruturada.

Cada funcionário seria treinado para exercer suas funções e remunerado em dinheiro (e não em honrarias, em troca de alguma benesse etc.). A ideia é a de que o trabalho na empresa deve ser a ocupação principal do indivíduo.

Outro aspecto importante é o da impessoalidade e o apego excessivo às normas. Este conceito foi importante para que pudéssemos evitar ao máximo as emoções no momento de tomar decisões.

Por fim, surge na década de 30 do século passado, as preocupações voltaram-se para os fatores humanos que levariam a um melhor desempenho e resultado das organizações. O aumento da importância dos estudos das ciências sociais, como a Psicologia, impulsionou diversos estudos que buscavam entender a dinâmica do indivíduo no ambiente de trabalho.

A Administração Científica preocupava-se bastante com os esforços físicos dos trabalhadores, mas não tinha uma preocupação maior com outros aspectos, como necessidades biopsicológicas.

O resultado prático era um ambiente de trabalho “carregado”, com um relacionamento difícil e conflituoso entre funcionários e supervisores. As cargas horárias eram “pesadas” para os empregados e os acidentes de trabalho, constantes.

A própria década de 1930 foi uma época difícil. A crise da Bolsa de Nova York gerou uma depressão mundial, com reflexos no mercado de trabalho e nas relações entre os empregadores (capital) e os empregados (trabalho). A percepção geral era a de que a Escola Clássica não tinha gerado os resultados esperados pela sociedade.

Desta maneira, a Teoria das Relações Humanas buscou o aumento da produtividade através de uma atenção especial às pessoas. A noção básica era a de que os gestores deveriam entender melhor seus funcionários e adaptar as organizações aos seus empregados. Com isso, alcançariam maiores resultados.

O principal autor deste movimento foi Elton Mayo. Este professor de Harvard desenvolveu uma pesquisa que se tornou símbolo desta teoria: A experiência de Hawthorne. Esta era uma fábrica da empresa Western Electric, que foi objeto de um estudo sobre o impacto da iluminação sobre o desempenho.

A expectativa do pesquisador era a de entender os efeitos de uma melhor iluminação nos resultados do trabalho. Ou seja, a preocupação era com o aspecto fisiológico dos empregados (no caso, a capacidade de ver).

A surpresa da pesquisa foi a de que qualquer alteração (seja para aumentar a luminosidade ou diminuí-la) gerava um aumento no desempenho humano. O que ele percebeu foi que o que gerava motivação não era a iluminação, mas a atenção dos pesquisadores.

Conforme Fonseca (2017, p. 34), “chegando ao século atual notou-se que o amparo à saúde física do funcionário era insuficiente, necessitando então da tomada de medidas que protejam a saúde mental, sujeita a sofrer abusos pela própria natureza dependente da relação de trabalho”. Ademais estamos atravessando um período regido pelo neoliberalismo aliado à globalização.

O assédio moral está intimamente relacionado à desvalorização do trabalho humano. Entende-se que não é uma situação simples, que apenas aplica-se a lei e o problema está sanado. Trata-se de um problema complexo que abrange um conjunto de pessoas com reputações diferentes, mas que terminam massificados pela sistemática globalizante.

Segundo Ferreira (2010), em 1500 no descobrimento do Brasil, até se chegar à abolição da escravidão no ano de 1888, a mão de obra seguida era a escrava. Havia a escravidão dos negros e índios que eram subordinados a tratamentos extremamente desumanos. Estas pessoas não eram avistadas como seres humanos e sim como bens, ou seja, não possuíam personalidade jurídica e nem tinham direito a absolutamente nada.

É importante frisar que no Brasil as lutas sociais tiveram o auxílio total da sociedade, como em países da Europa. Ferreira (2010) enfatiza que a origem das lutas era na elite intelectual, sempre almejando o modo europeu. Mas a realidade do Brasil não condizia com a da Europa, e não significa que não havia problemas sociais a serem solucionados. Apenas existiam para o circuito do trabalho.

Ferreira (2010), fundamenta que o trabalho passou a ter valor como uma tarefa de fato, honesto para ser desempenhado por qualquer pessoa, com a abolição da escravatura, mesmo a Europa com ideais liberais e o individualismo norte americano já se alastrando pelas discussões da elite no país.

Conforme Ferreira (2010), o tema foi galgando dimensões internacionais, onde a Suécia, Noruega, França, Austrália, Itália e outros Estados, quanto na Europa quanto não, começaram a criar leis que tem como objetivo reprimir o assédio moral nas relações de trabalho. Havendo uma melhor consciência dos trabalhadores, que resultou da movimentação dos sindicatos.

Ainda citando Ferreira (2010) no Brasil, está temática foi ganhando ânimo recentemente, estimulado essencialmente por decisões de Tribunais Regionais de Trabalho. No que concerne ao setor público seja municipal ou estadual em vigência cuidam discriminadamente do assédio moral, disciplinando as relações entre

funcionários públicos. Existem projetos de lei no Congresso Nacional com o intuito de incluir na Consolidação das Leis do Trabalho especificamente sobre o assédio moral.

Portanto, há uma reflexão acerca do que o assédio moral cria nas relações de trabalho, e termina sendo objetivo de estudos em várias áreas do conhecimento, sendo que existe um interesse maior entre as empresas e os trabalhadores.

3.1 CLT x assédio moral

O art. 3º da CLT define o empregado como: "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Diante do contexto supracitado, a relação de emprego, ou o vínculo empregatício, é um fato jurídico que se configura quando alguém (empregado ou empregada) presta serviço a uma outra pessoa, física ou jurídica (empregador ou empregadora), de forma subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa.

Segundo Ferreira (2010), o assédio moral é o seguimento de exposição repetitiva e alongada do trabalhador a situações de humilhação e rebaixamento, sendo um tratamento provocador no ambiente de trabalho, causando certa debilidade a saúde física e mental de quem sofre.

Para Ferreira (2010) este fenômeno é difícil de ser traçado um conceito, pois se tem que determinar alguns critérios objetivos para defini-lo. O assédio moral atinge as relações de trabalho como um todo, e pode ter influência por aspectos culturais e regionais, a maneira como ocorre pode ser variado e depende de cada localidade. Com isso há várias definições entre os diferentes estudiosos desta área.

Segundo Ferreira (2010) o assédio moral resume-se numa psicóloga do terror, ou seja, psicoterror na sua denominação. É exprimido no ambiente de trabalho por uma comunicação sem ética orientada à pessoa e uma comunicação agressiva. Quem sofre o assédio moral oprime-se como uma maneira de defesa, acaba por desenvolver um perfil que facilita ao agressor a repetir o assédio moral de outros modos.

De acordo com Ferreira (2010, p. 44):

> Os conceitos mostram por si a dificuldade existente na verificação das condutas caracterizadoras do assédio moral, já que, na análise do caso concreto, sempre haverá certo grau de subjetividade no julgamento do que é abusivo, hostil e degradante. Contudo, é necessária a busca peã objetividade possível partindo das definições acima que estabelecem elementos objetivos e gerais para uma definição jurídica do assédio moral.

De início é importante frisar que para o reconhecimento do assédio moral nas relações de trabalho é necessário à transgressão da honra do trabalhador por comportamentos exorbitantes que se propaga dentro do ambiente profissional.

Ferreira (2010), explica que o assédio moral não apenas se resume ao ambiente de trabalho, que também não abrange somente o lugar e as instalações físicas onde se executa o trabalho, como também o ambiente psicológico. Portanto é indispensável que a técnica assediadora aconteça durante o exercício de trabalho.

Inquestionável é o fato de que as práticas, hoje reconhecidas como integrantes do processo de assédio moral, já são adotadas, há muito tempo, contra os trabalhadores. Pode-se dizer, até mesmo, que “as humilhações, nas relações de trabalho, estão presentes desde a antiguidade, passando pela escravidão e chegando até os dias atuais” (BARROS, 2019, P. 31).

Há em diversas pesquisas uma concepção que resulta num acordo comum que o assédio moral é uma manifestação que expõe um perigo invisível, mas com resultados sólidos. Acontece por ser uma classe do gênero sofrimento no trabalho, manifestação bem mais compreende com princípio na organização de trabalho atual, cujos resultados são estudados pela disciplina Psicodinâmica do Trabalho (FERREIRA, 2010).

Ferreira (2010, p. 49), afirma em relação ao assédio moral relacionado ao trabalho:

> Imposição de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e de adaptação à ´cultura´ ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado às relações com os clientes, os particulares ou o público etc.

Quando se aborda o assédio moral, encontra-se diante de um ato perverso que produz como resposta, um forçoso sofrimento no trabalho. Sendo assim, outro dado importante a distinguir do assédio moral é a intenção do ato, que se evidencia como resultado deste ato perverso, que é averiguado precisamente pela repetição e a duração no tempo em que o abuso ocorre.

Segundo Ferreira (2010, 52), “a perversidade não provém de uma perturbação psiquiátrica e sim de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos”.

O que é imanente à perversidade é a falta de capacidade de quem assedia em não considerar o outro como humano. Há de se convir que quando a pessoa não é tratada como humano ela pode ser tratada como uma coisa ou uma propriedade de alguém, ou até como animais.

Portanto é importante destacar que o assédio moral juridicamente é uma manifestação que abarca um complexo de processo que degrada todo o ambiente de trabalho, atingindo a dignidade do trabalhador que poderá ter consequências sérias como sofrimento que reflete na saúde física e como também psicológica (BARROS, 2019).

De acordo com o conteúdo exposto, pode-se observar que o assédio moral expõe um paradoxo: a doença se instala como consequência do próprio ambiente e das relações que nele se estabelecem. Ao mesmo tempo em que se exige do empregado um estado de saúde física e mental perfeito, inserem-se um ambiente degradado, contaminado por políticas e técnicas de gestão condenáveis.

3.2 Movimentos Sociais e a Luta pela Dignidade do Trabalhador

Os movimentos sociais foram cruciais para a consolidação dos direitos trabalhistas. As primeiras associações de trabalhadores, como os sindicatos, surgiram para reivindicar melhores condições de trabalho, remuneração justa e a proteção contra abusos. Revoltas como a Comuna de Paris (1871) e os movimentos anarquistas e socialistas do final do século XIX impulsionaram discussões sobre a dignidade do trabalhador. Essas lutas forçaram os governos a reconhecer a importância da regulamentação das relações laborais, pressionando pela criação de direitos como férias, descanso semanal e aposentadoria.

Os sindicatos tiveram um papel fundamental na conscientização sobre o assédio moral, pressionando os governos e empresas para criar mecanismos de defesa dos trabalhadores. A mobilização sindical em países europeus foi essencial para a implementação de leis mais rígidas contra o assédio, além de criar uma cultura de respeito no ambiente de trabalho.

3.3 O Aumento das Práticas Abusivas no Ambiente de Trabalho

A partir dos anos 2000, o assédio moral começa a ganhar notoriedade devido ao seu reconhecimento como um problema de saúde pública, sobretudo a partir da inclusão pela Organização Mundial da Saúde – OMS no rol de doenças ocupacionais.

Em 2020, com início do período pandêmico que se instalou no Brasil e no mundo, o assédio moral obteve diferentes contornos, em especial com a maior implementação do trabalho remoto.

Com a flexibilização das leis trabalhistas e a busca por redução de custos, o ambiente de trabalho em muitos setores se tornou propício a práticas abusivas, como o assédio moral. O aumento da competitividade e a falta de regulação em empresas globais ampliaram a pressão sobre os trabalhadores, muitas vezes submetidos a condições que comprometem tanto sua saúde física quanto mental.

Além disso, a crescente demanda por produtividade e resultados em prazos cada vez mais apertados contribuiu para uma intensificação das cobranças, gerando um ambiente onde práticas abusivas se tornam mais frequentes. Supervisores e gestores, sob pressão para alcançar metas muitas vezes irrealistas, podem acabar recorrendo a métodos coercitivos, como humilhações públicas, ameaças e críticas desproporcionais. Essas práticas, além de serem prejudiciais ao bem-estar do trabalhador, comprometem o clima organizacional e a qualidade das relações interpessoais no local de trabalho.

Outro fator que favorece o aumento dessas práticas é a precarização do emprego, caracterizada pela maior dependência de contratos temporários e a falta de estabilidade profissional. Trabalhadores em situação de vulnerabilidade, com medo de perderem seus empregos, muitas vezes se veem forçados a suportar abusos calados, criando um ciclo onde o poder abusivo de superiores hierárquicos se perpetua. Essa realidade é especialmente grave em setores que demandam mão de obra não especializada, onde a alta rotatividade e a falta de alternativas dificultam a denúncia e a proteção dos direitos trabalhistas.

A ausência de políticas efetivas de fiscalização e a deficiência no cumprimento das leis trabalhistas também contribuem para a perpetuação de práticas abusivas. Empresas que negligenciam a criação de ambientes de trabalho saudáveis e que não investem em programas de compliance tendem a cultivar culturas organizacionais tóxicas. Nesse contexto, é essencial a criação de canais de denúncia acessíveis e a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos, além da implementação de programas de treinamento para gestores e líderes, a fim de prevenir abusos e garantir um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso.

3.4. A Proteção da Saúde Física e Mental do Trabalhador

Inicialmente, o direito trabalhista priorizou a saúde física dos trabalhadores, com legislações voltadas à redução de acidentes de trabalho e à melhoria das condições sanitárias. As fábricas do século XIX e início do século XX eram locais perigosos, e as primeiras leis buscavam mitigar riscos como exposição a máquinas sem proteção adequada e jornadas extenuantes que comprometiam a saúde dos

empregados. Um marco importante foi a introdução de normas de segurança no trabalho, que obrigavam as empresas a fornecer condições mínimas de segurança aos trabalhadores.

Com o passar do tempo, a percepção sobre a saúde do trabalhador evoluiu, reconhecendo que a saúde mental é tão essencial quanto a física para garantir o bem-estar no ambiente de trabalho. As mudanças no perfil das atividades laborais, com o crescimento do setor de serviços e da economia digital, trouxeram novos desafios, como o aumento do estresse, da pressão por resultados e da sobrecarga emocional. Assim, legislações e práticas voltadas exclusivamente à proteção física passaram a ser vistas como insuficientes, abrindo espaço para um debate mais amplo sobre a saúde integral dos trabalhadores.

Nesse contexto, surgiram iniciativas voltadas à promoção da saúde mental no trabalho, como a obrigatoriedade de pausas regulares, a flexibilização da jornada de trabalho e o incentivo à prática de atividades físicas e relaxamento dentro e fora do ambiente corporativo. Programas de apoio psicológico e medidas para prevenir o burnout também começaram a ganhar destaque nas políticas de gestão de pessoas. Muitas empresas passaram a adotar práticas como o oferecimento de assistência psicológica, a criação de ambientes colaborativos e o combate ao assédio moral e ao ambiente de alta pressão, com o objetivo de criar uma atmosfera mais saudável e produtiva.

Além das iniciativas empresariais, a legislação trabalhista passou a reconhecer a importância da saúde mental, impondo novas obrigações às empresas e garantindo direitos aos trabalhadores. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas específicas evoluíram para incluir proteções contra abusos psicológicos, como o assédio moral, e para regulamentar questões como o trabalho remoto, que pode facilmente desrespeitar o limite entre vida profissional e pessoal. O avanço das regulamentações tem sido crucial para equilibrar as demandas do mercado de trabalho com a necessidade de preservar a dignidade, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Por fim, há uma crescente conscientização sobre a importância de programas de prevenção em saúde ocupacional, que vão além do tratamento de problemas existentes e se concentram em identificar e mitigar fatores de risco antes que eles afetem os trabalhadores. A promoção de uma cultura de prevenção e bem-estar no ambiente de trabalho é um passo essencial para reduzir custos com afastamentos e aumentar a produtividade, além de demonstrar um compromisso com a responsabilidade social e o respeito à qualidade de vida dos colaboradores.

3.5 A Crescente Importância da Saúde Mental no Ambiente de Trabalho

Com o avanço das discussões sobre o bem-estar no ambiente de trabalho, ficou evidente que a saúde mental do trabalhador também estava em risco, sobretudo em razão de práticas abusivas como o assédio moral. No século XXI, o aumento do estresse, a pressão por metas inatingíveis e a precarização das relações de trabalho intensificaram os problemas de saúde mental, o que gerou uma nova demanda por proteções legais que visassem o equilíbrio emocional dos trabalhadores. A percepção da saúde como um conceito integral, englobando o bem-estar físico e psicológico, tornou-se central nas discussões sobre direitos trabalhistas.

Ademais, o impacto da tecnologia e da constante conectividade ampliou os desafios relacionados à saúde mental no ambiente corporativo. A linha entre a vida profissional e pessoal tem se tornado cada vez mais tênue, com muitos trabalhadores se sentindo pressionados a estar disponíveis a todo momento. Como resultado, crescem os casos de burnout, ansiedade e depressão. As empresas, por sua vez, começaram a perceber que investir no bem-estar mental não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia para aumentar a produtividade e retenção de talentos. Iniciativas como programas de apoio psicológico, horários de trabalho flexíveis e a promoção de uma cultura organizacional mais acolhedora têm sido implementadas para minimizar os efeitos negativos do ambiente de trabalho na saúde mental.

3.6 O Panorama Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho e as Mudanças Legislativas para Proteger a Saúde Mental

Países como Suécia, França e Noruega foram pioneiros na criação de legislações que visam coibir o assédio moral no trabalho. Na França, a Lei de Modernização Social, aprovada em 2002, trouxe diretrizes claras para a prevenção do assédio moral, tornando o país um exemplo na defesa da dignidade dos trabalhadores. Essas legislações serviram de modelo para muitos outros países.

Leis como as da França, Itália e Austrália influenciaram diretamente o debate sobre o assédio moral no Brasil. Nos últimos anos, diversas decisões judiciais e projetos de lei brasileiros têm se inspirado em modelos internacionais para proteger os trabalhadores, embora a legislação ainda seja insuficiente em muitos aspectos.

A crescente importância da saúde mental levou a mudanças legislativas, com a inclusão de medidas de proteção psicológica no ambiente de trabalho. Países como a França e a Suécia já contam com leis específicas para coibir o assédio moral, enquanto o Brasil ainda avança na discussão com legislações como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, em algumas de suas reformas, incorpora dispositivos que tratam da dignidade e do respeito ao trabalhador no âmbito psicológico. Essas leis buscam prevenir o assédio e garantir que o ambiente de trabalho seja saudável em todas as dimensões.

4 A Evolução das Leis sobre Assédio Moral no Brasil

A Constituição Federal de 1988 não aborda diretamente o assédio moral, mas apresenta princípios fundamentais que embasam o combate a essa prática, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o direito à saúde e segurança no trabalho (art. 7º, XXII). Esses princípios foram utilizados pela jurisprudência nos anos posteriores à Constituição como base para decisões judiciais que envolviam casos de assédio moral, ainda que não houvesse uma legislação específica sobre o tema.

A partir da década de 1990, o tema do assédio moral começou a ser debatido no Brasil, especialmente por trabalhadores, sindicatos e organizações não governamentais.

4.1 A Lei nº 14.457/2022: Um Marco para o Combate ao Assédio Moral

A Lei nº 14.457/2022 representa um avanço importante ao trazer diretrizes claras para a proteção dos trabalhadores, especialmente das mulheres, em relação ao assédio moral e sexual. Um dos destaques da legislação é a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor, ao exigir que as empresas adotem medidas preventivas, como a realização de treinamentos periódicos e campanhas educativas sobre o tema. Isso reforça a responsabilidade das organizações em não apenas reagir a denúncias, mas também em atuar proativamente para evitar que situações de assédio ocorram, contribuindo para uma cultura corporativa mais ética e respeitosa.

Outro ponto relevante da lei é a obrigatoriedade de se instituir canais de denúncia anônimos, facilitando o acesso dos trabalhadores a um meio seguro para reportar casos de assédio sem medo de retaliação. Essa medida é essencial, pois muitas vítimas ainda relutam em denunciar devido ao receio de represálias ou da estigmatização no ambiente de trabalho. Ao garantir a confidencialidade das denúncias e instituir processos claros para a investigação e punição dos responsáveis, a lei busca criar um ambiente de confiança e proteção, onde os trabalhadores possam exercer seus direitos com mais segurança.

Além disso, a legislação também trouxe um foco maior na inclusão da perspectiva de gênero, ao reconhecer que as mulheres estão frequentemente mais expostas a situações de vulnerabilidade no ambiente de trabalho. A Lei nº 14.457/2022, portanto, se alinha a um movimento global que busca combater desigualdades e garantir a equidade de tratamento no espaço laboral. As empresas que não se adequarem às novas exigências estão sujeitas a sanções e penalidades, o que reforça a seriedade das medidas e incentiva o cumprimento das novas diretrizes.

A fiscalização, que também foi aprimorada com a nova legislação, é um elemento fundamental para garantir que as empresas cumpram suas responsabilidades. A Lei nº 14.457/2022 prevê o acompanhamento das práticas organizacionais por órgãos competentes, que podem realizar auditorias e inspeções para verificar a adoção das políticas internas de combate ao assédio. Com esse reforço, o Brasil dá um passo importante no combate às práticas abusivas no trabalho, promovendo não apenas a punição dos agressores, mas também a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos.

4.2 Dados e Perspectivas Futuras

Embora a legislação tenha avançado, a aplicação efetiva das normas e a conscientização das empresas e dos trabalhadores sobre seus direitos e deveres permanecem desafios. Muitas vítimas de assédio moral ainda enfrentam barreiras ao denunciar, seja por medo de retaliação ou por falta de clareza nos processos internos de denúncia nas empresas.

Para enfrentar esses desafios, é essencial que as empresas invistam na criação de uma cultura organizacional mais transparente e acolhedora, onde o combate ao assédio moral seja uma prioridade real. Programas contínuos de educação e treinamento sobre ética no ambiente de trabalho, direcionados tanto para líderes quanto para colaboradores, podem desempenhar um papel crucial na mudança de mentalidade e na prevenção dessas práticas abusivas. Além disso, a figura dos gestores deve ser reavaliada, com ênfase na liderança empática e na promoção de ambientes que valorizem o respeito e a saúde mental dos trabalhadores.

A perspectiva futura também aponta para uma maior digitalização dos processos de denúncia, com a criação de plataformas online que permitam aos funcionários relatar casos de assédio de forma rápida e segura. Essas ferramentas, aliadas a auditorias independentes, podem contribuir para uma resposta mais ágil e eficiente, aumentando a confiança dos trabalhadores na justiça corporativa. Outro aspecto importante é o fortalecimento da fiscalização por parte dos órgãos reguladores, como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, que

precisam de mais recursos e autonomia para atuar de maneira eficaz, garantindo que as empresas cumpram as exigências legais.

Adicionalmente, a crescente adoção de modelos de trabalho híbrido e remoto traz novos desafios para o combate ao assédio moral, já que as interações digitais podem dificultar a identificação e a denúncia de abusos. Empresas precisam adaptar suas políticas e treinamentos a essa nova realidade, criando espaços virtuais seguros e oferecendo suporte adequado aos trabalhadores que se sintam isolados ou vulneráveis. O acompanhamento psicológico remoto e a integração de canais de apoio online também podem ser ferramentas valiosas para atender às demandas desse novo cenário.

Em termos de perspectivas globais, o Brasil pode se beneficiar de práticas adotadas em outros países que têm liderado o combate ao assédio moral no trabalho. Países como França e Canadá, por exemplo, implementaram políticas que incentivam uma maior responsabilidade corporativa e que oferecem proteção ampliada às vítimas, inclusive com indenizações robustas e medidas de reabilitação para os trabalhadores afetados. O intercâmbio dessas experiências pode ajudar o Brasil a fortalecer suas políticas de combate ao assédio, alinhando-se a padrões internacionais de proteção dos direitos dos trabalhadores.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, discutimos os resultados obtidos a partir de uma revisão da literatura sobre assédio moral no local de trabalho, com foco na sua incidência e impacto em ambientes presenciais e no trabalho remoto. A análise dos dados e da teoria estudada proporcionará uma visão abrangente de como o bullying se manifesta e do seu impacto na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

O assédio moral, como identificado na revisão de literatura, é um fenômeno complexo que tem se tornado cada vez mais prevalente no ambiente de trabalho. De

acordo com Fonseca (2017), a evolução histórica do trabalho reflete uma trajetória de crescente desvalorização do ser humano, onde a exploração e a opressão são visíveis em diversas formas. A literatura revela que o assédio moral se caracteriza por comportamentos repetitivos e sistemáticos de humilhação e degradação, causando severos impactos físicos e psicológicos nos trabalhadores.

Estudos como os de Ferreira (2010) confirmam que o assédio moral é frequentemente vinculado a práticas de gestão que priorizam a produtividade e o lucro em detrimento do bem-estar dos empregados. A pressão constante e a competição exacerbada nas organizações contribuem para a criação de ambientes hostis, onde o assédio moral se torna uma ferramenta para manter o controle e aumentar a produção. Este fenômeno é associado a elevados níveis de estresse, depressão e ansiedade entre os trabalhadores, prejudicando a sua saúde mental e física.

Com a popularização do trabalho remoto, surgiram novas formas de assédio moral que merecem atenção especial. O avanço tecnológico possibilitou a realização de atividades profissionais a partir de casa, mas também trouxe novos desafios para a gestão e o relacionamento entre empregadores e empregados. O assédio moral no ambiente de trabalho remoto pode manifestar-se por meio de comunicação abusiva, cobranças excessivas e a exclusão deliberada do trabalhador de atividades e informações importantes.

Estudos recentes demonstram que, embora o trabalho remoto possa oferecer flexibilidade e conforto, também pode aumentar a vulnerabilidade dos trabalhadores ao assédio moral. A ausência de um ambiente físico de trabalho cria uma lacuna na percepção e na intervenção imediata de comportamentos inadequados. Os empregadores podem exercer um controle mais rígido e intrusivo sobre os empregados, utilizando ferramentas digitais para monitoramento excessivo e exigências desumanas. Isso contribui para o isolamento social do trabalhador e intensifica a sensação de pressão e estresse, agravando o impacto psicológico do assédio.

A análise dos dados sugere que a intensidade do assédio moral está profundamente ligada às transformações organizacionais e à cultura corporativa

predominante. A prevalência do assédio moral em contextos presenciais e remotos evidencia a necessidade de políticas de prevenção e intervenção eficazes. O estudo ressalta a importância de sensibilizar empregadores e trabalhadores sobre os sinais de assédio moral e implementar medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

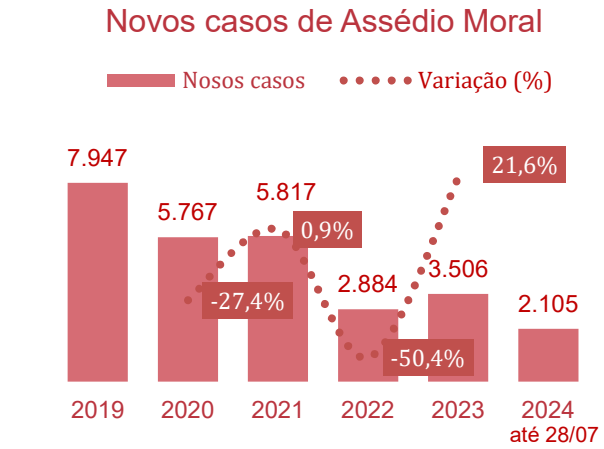
Em 2002, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), *Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup* conduziram uma pesquisa global sobre Experiências de violência e assédio no trabalho. Nela, notou-se que 17,9% dos homens e mulheres empregados disseram ter sido vítimas de assédios psicológicos; 8,5% alegaram terem sido padecentes de violência e assédios físicos. Já para 6,3% dos entrevistados relatam terem sofrido violência e assédio sexuais. Deste percentual, as mulheres foram as mais expostas como pode ser representada no gráfico abaixo:



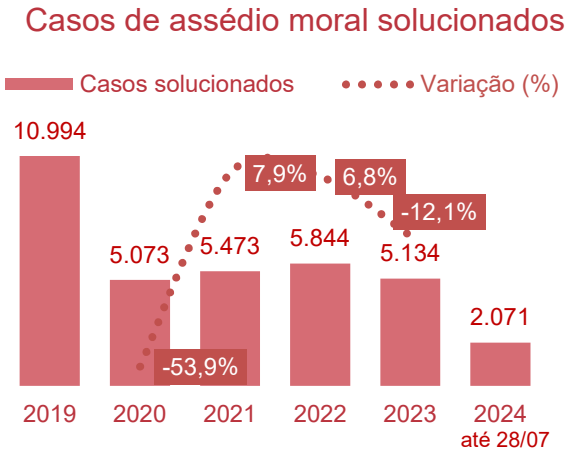
Já no Brasil, em recorte recente de agosto de 2024, publicado no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Rio Grande do Sul, evidenciou-se em série histórica que no ano de 2023 o tribunal gaúcho recebeu 3.506 novos processos ligados ao tema assédio moral, os quais representaram cerca de 21,56% de crescimento em relação ao ano de 2022.

No tocante ao número de processos solucionados em 2023, foram contabilizadas 5.134 resoluções. A maior parte foi julgada como “procedente em parte” (2.253) ou terminou em conciliação (2.050). Em 2024, até 28 de julho, foram 2.071

casos solucionados. Gráficos a seguir retratam o panorama geral dos novos casos de assédio moral e os casos já solucionados pela justiça gaúcha:



Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024



Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), 2024

Em pesquisa anterior realizada no ano 2015 pelo site Vagas.com e publicada com exclusividade pela BBC Brasil, foram enviados questionários para 70 mil profissionais que tinham atualizado o currículo na base da plataforma em um período de seis meses e possuíam no mínimo um emprego em seu histórico curricular.

Foram entrevistados 4.975 mil profissionais das cinco regiões do Brasil no final de maio daquele ano. 34% disseram ter presenciado algum episódio de abuso, 52% relataram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral no ambiente de trabalho.

Outro ponto visível é a vulnerabilidade feminina também no ambiente de trabalho, no qual 52% das mulheres relataram ter sido vítimas de assédio moral, contra 48% dos homens.

Em 84%dos casos os assédios são praticados pelos chefes diretos ou por algum que possua um cargo mais alto dentro da hierarquia.

Outro indicador relevante da pesquisa é que 87,5% das vítimas não denunciaram o assediador. Para 39,4% disseram que não formalizou a denúncia por medo de perder emprego, 31,6% dos entrevistados apontam receio de represálias, para 11% a vergonha como inibidor, enquanto 8,2% têm medo de que a culpa recaia contra si próprio e 9,8% relatam o sentimento de culpa.

Já os profissionais que formalizaram a denúncia do assédio sofrido, 74,6% afirmaram que o agressor permaneceu na empesa mesmo relatar o fato.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho, tanto presencial quanto remoto, revela-se como uma questão de extrema relevância e complexidade. Observa-se que o fenômeno do assédio moral está intrinsecamente ligado às dinâmicas organizacionais e à cultura corporativa que prioriza a produção e o lucro em detrimento do bem-estar dos trabalhadores. Este comportamento abusivo, caracterizado por humilhações e degradação sistemáticas, provoca sérios danos à saúde física e psicológica dos empregados, refletindo-se em um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial.

No contexto do trabalho remoto, surgiram novas configurações de assédio, reproduzidas pela comunicação abusiva, cobranças excessivas e o isolamento social do trabalhador. Verificou-se que a ausência de uma presença física no ambiente de trabalho cria uma lacuna na supervisão e na intervenção imediata, permitindo que práticas prejudiciais se perpetuem com mais facilidade. Essa modalidade de trabalho, embora ofereça flexibilidade, pode intensificar a sensação de controle e pressão sobre os trabalhadores, exacerbando os efeitos negativos do assédio moral.

A análise dos dados e da literatura apontam para a necessidade urgente de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Constatou-se que é essencial as organizações adotarem medidas preventivas e interventivas claras e eficazes, sensibilizando tanto empregadores quanto empregados para os sinais de assédio moral e implementando estratégias para mitigar suas consequências. Portanto, a continuidade da pesquisa sobre o assédio moral, especialmente em contextos emergentes como o trabalho remoto, é fundamental. A formulação e a implementação de políticas públicas específicas e a promoção de uma cultura de respeito e inclusão no ambiente de trabalho são imperativas para garantir a proteção dos trabalhadores e melhorar a qualidade das relações laborais.

No que tange às empresas, será sempre recomendável a instituição de treinamentos constantes e apoio aos trabalhadores para identificarem e enfrentarem questões ligadas ao assédio moral no trabalho remoto além de massificar a importância dos canais de denúncia acesso às regras de *compliance.*

A conscientização e o engajamento de todos os gestores são cruciais para enfrentar e resolver o problema do assédio moral, promovendo ambientes de trabalho mais justos e saudáveis.

REFERÊNCIAS

BARROS, Renato da Costa Lino de Góes. **A disciplina jurídica do assédio moral na relação de emprego: aspectos configurativos e de reparação deste fenômeno social**. Salvador, 2019.

BBC NEWS BRASIL. **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa**. Disponível em: < https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb>. Acessado em: 2 de set. de 2024.

BRASIL. **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: 17 de set. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Estabelece medidas de proteção contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm>; Aceso em: 10 de set. de 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>; Acesso em: 03 de set. de 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**.Nova Reforma Trabalhista. Brasília, 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>; Acesso em: 17 de set. de 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria da Administração**. 5. Ed. SP: MB. 1997.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. 2.ed. Campinas: Russell Editores, 2010.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral - breve notas**. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, 2017.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%AAncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas?afd_azwaf_tok=eyJhbGciOiJSUzI1NiJ9.eyJhdWQiOiJicmFzaWwudW4ub3JnIiwiZXhwIjoxNzI1NTM5NzI1LCJpYXQiOjE3MjU1Mzk0MjUsImlzcyI6InRpZXIxLTZjNjg2NGI1OGYtamg3NjUiLCJzdWIiOiIyMDAuMTUyLjIzOC41NCIsImRhdGEiOnsidHlwZSI6Imlzc3VlZCIsInJlZiI6IjIwMjQwOTA1VDEyMzAyNVotMTZjNjg2NGI1OGZqaDc2NWJrZ3NwcHk4M3cwMDAwMDAweTVnMDAwMDAwMDB0a2V3IiwiYiI6ImhueFRSRkdNSlNsVDNuN1E4VTg2UDdDY1pZamtzTnhTRXpKZTd4MHhpS2siLCJoIjoiU3VvUFY3MjlISDVSVnF5NENaSTduQmgtLTBkZE93cVhsX08xWFlZeHYzQSJ9fQ.cJ3tOEmHi8KW08rtXKAgzmpAeeXoQidHroXdxL7FZAWYXJzCzun9FJTRV10redE8fAneXd_uMWDV_AU-sEh3bQ603O2j5gruIk_eZSQt8w2MHvDZf9ShcLgJOxsyqHy9a7iWNeFc--vrCEejzTQz5a-Jshi3-RpenGyaWxMSK5Q6S-9qGPn4XZ8qCIgtFwshYqP-fkcyA_6inAj5Qooixgvzwuis2XiLJ_wi9pPSlHH4B3jJn6OdfALk6Gtfcgo-zmQdIxyGhLCDDeIQczvEfrcm67a1b6kqejmJB9qe-7QkeXaf7W_QLmsJJI5EgO4IVXZvO7pD4883yB5203naHg.WF3obl2IDtqgvMFRqVdYkD5s>. Acessado em: 2 de set. de 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT-RS). **Aumenta número de processos por assédio moral e sexual na Justiça do Trabalho gaúcha**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/667350#:~:text=Em%202024%2C%20at%C3%A9%2028%20de,28%20de%20julho%2C%20foram%202.071.> Acessado em 24 de set. de 2024.

VAGAS.COM. **52% dos profissionais já sofreram assédio**. Disponível em: https://profissoes.vagas.com.br/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/. Acessado em: 2 de set. de 2024.