



# Assédio

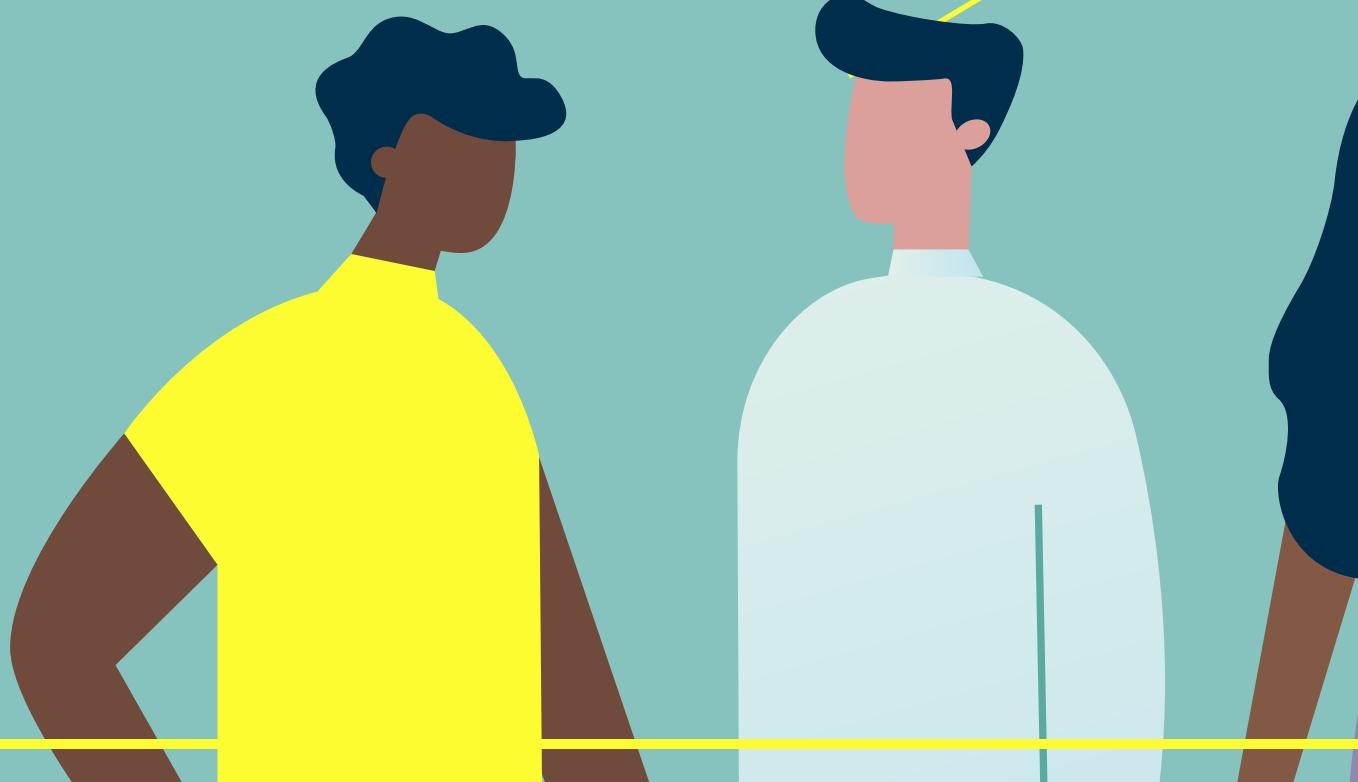
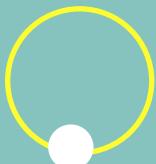
Conhecer – Prevenir – Combater



O Banco do Brasil tem como propósito em sua estratégia corporativa “Cuidar do que é Valioso para as Pessoas”, além de valores que reforçam tal afirmação.

A empresa que demonstra preocupação com seus colaboradores, que investe no ambiente de trabalho e em relações interpessoais saudáveis por meio de suas políticas e práticas, garante-se como uma empresa íntegra, sustentável e ética.

Nesse sentido, o BB repudia toda e qualquer prática de assédio e, portanto, tem como compromisso orientar, esclarecer, monitorar e tratar qualquer desvio comportamental que possa estar relacionado a essa forma de violência. Esse compromisso está declarado no Código de Ética do BB.



A forma como são conduzidas as ações, o uso dos indutores, o monitoramento dos resultados, bem como a orientação para o aprimoramento e desenvolvimento das equipes, requer extremo cuidado e respeito. Por isso, comportamentos que estejam desalinhados aos valores e premissas da organização – e mesmo das leis – devem ser identificados, tratados e ajustados. Esse cuidado deve ser constante, antes mesmo que o assédio se configure.

Assim, apresentamos a atualização da cartilha de Assédio, num contexto em que as organizações vivenciam novas formas de interação e dinâmica de trabalho, as quais geram competitividade e, em certa medida, situações de instabilidade.

O objetivo desta cartilha é abordar temas sensíveis e disseminar informações relevantes que permitam a promoção de uma cultura organizacional pautada na ética e no respeito.

A convivência ética é fundamental para isso! Faça parte...



# Assédio moral



## Conceito

Entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes inadequadas que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador. O assédio moral ocorre em ambiente de trabalho, seja ele físico ou remoto.

A pesquisadora **Marie-France Hirigoyen** apresenta o conceito de assédio moral:

**“Qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”**



O assédio moral é uma forma de violência grave e que gera desestabilização emocional e profissional à pessoa de forma direta – acusações, insultos, ofensas, hostilidade, gritos, humilhações públicas – ou indireta – propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, exclusão social. O sofrimento gerado impacta a autoestima, gera desmotivação, podendo evoluir para a incapacidade laboral e quadros graves de adoecimento físico e psíquico.



## Lembre-se

O ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor, a depender da gravidade.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade. A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

Uma desavença esporádica no ambiente de trabalho não caracteriza assédio moral. É importante diferenciar o assédio moral de outros comportamentos inadequados. Casos isolados de desentendimentos, brincadeiras e piadas inadequadas, atitudes pontuais autoritárias ou expressões de rispidez, embora indesejáveis e passíveis de tratamento, não, necessariamente, caracterizam condutas de assédio moral.

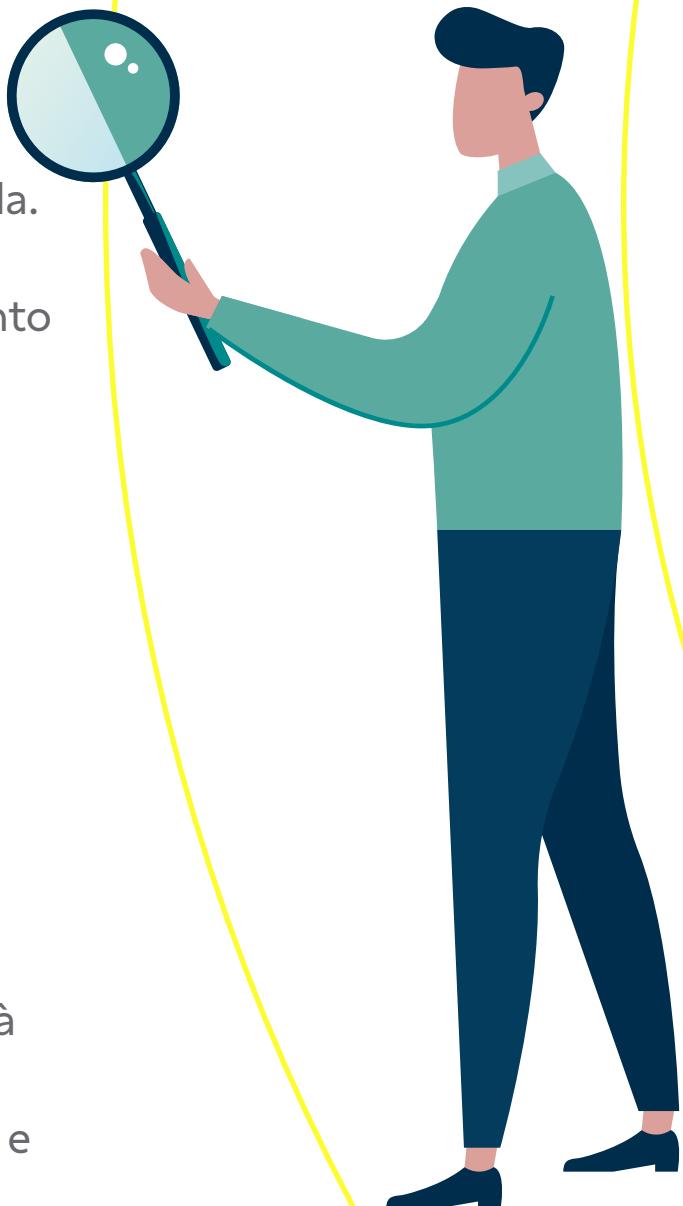
Outro aspecto importante é delimitar a prática de atos de gestão administrativa e o assédio. A gestão tem finalidades claras de

acompanhar, coordenar e orientar o trabalho. Desde que não haja conduta discriminatória ou hostil, uma cobrança não caracteriza assédio moral. Atitudes como a atribuição de tarefas aos subordinados, a alteração da jornada de trabalho, a solicitação de reporte sobre determinada tarefa, críticas ou avaliações construtivas não se configuram como conduta inadequada.

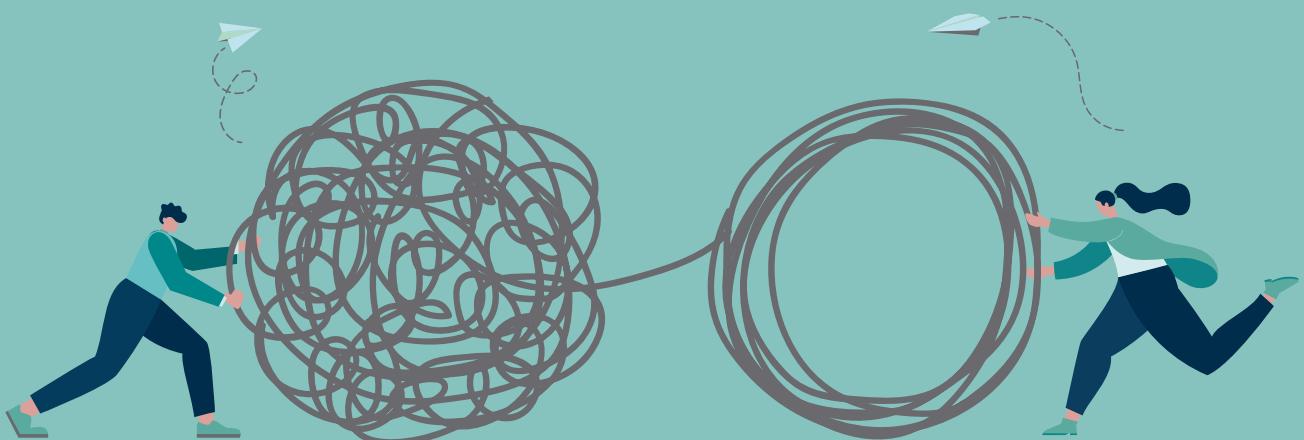
Vale destacar que todo comportamento e atitude devem ser pautados pela razoabilidade e maturidade de todos os envolvidos e são habilidades como essas que propiciam um ambiente de trabalho saudável.

Considera-se que um ambiente organizacional produtivo, saudável e humano é viabilizado por:

- ética, respeito e tolerância;
- decisões participativas e incentivo à autonomia;
- comunicação não violenta, diálogo e empatia;
- adaptabilidade, negociação e autorresponsabilização;
- disposição para entendimento, resolução de conflitos e composição de ideias;
- engajamento e trabalho em equipe.



# Formas de assédio – classificação e tipologia



**De acordo com a abrangência:**

- **Assédio Moral Interpessoal:** ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.
- **Assédio Moral Institucional:** ocorre quando a própria organização incentiva, tolera ou se omite diante de atos de assédio. Dessa forma, a própria organização figura como autora da violência, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias e indutores organizacionais desumanos para aumentar a produtividade, criando uma cultura de humilhação e controle exacerbado.

## Quanto ao tipo:

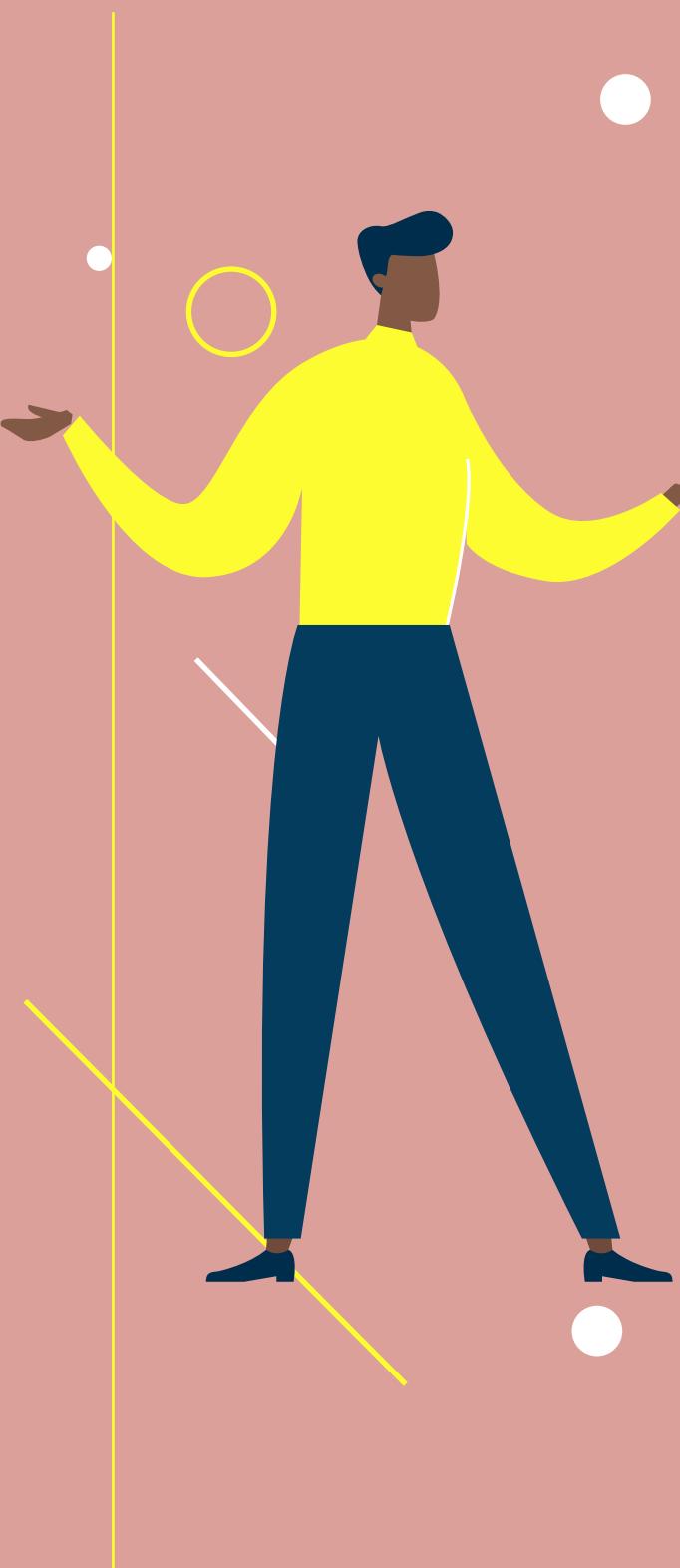
- **Assédio Moral Vertical** – assédio envolvendo pessoas de diferentes níveis hierárquicos:
  - **Descendente**: assédio praticado pelos chefes em relação aos seus subordinados;
  - **Ascendente**: assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior.
- **Assédio Moral Horizontal** – assédio que envolve pessoas do mesmo nível hierárquico.
- **Assédio Moral Misto** – acumulação do assédio moral vertical e horizontal. Há uma rotulação da pessoa a qual é disseminada por todo um grupo de assediadores.



# Características do assédio moral

## O que configura o assédio moral:

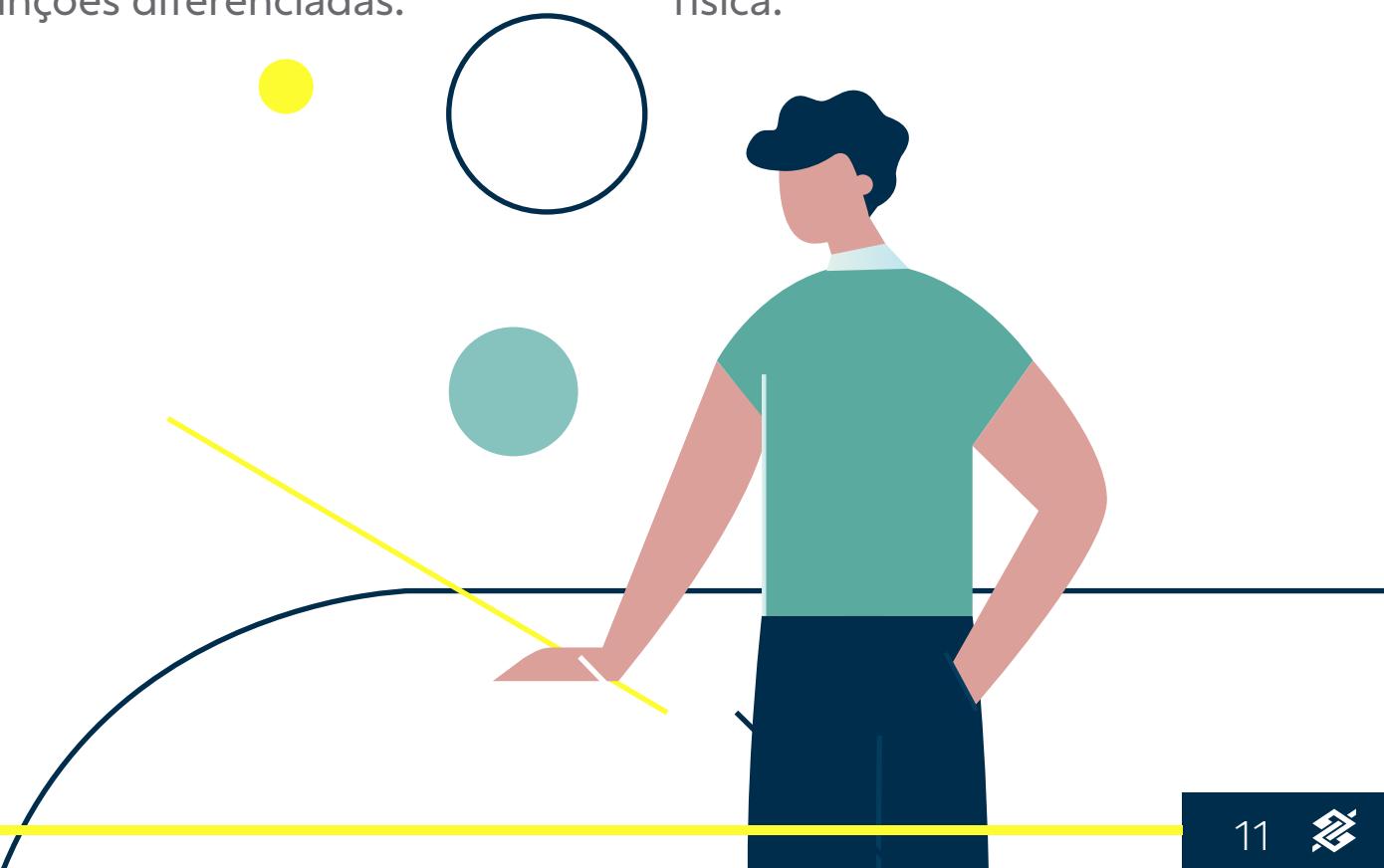
- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho.
- Impor-se decisivamente como autoridade em determinado assunto, impedindo a discussão e aprendizado coletivo.
- Contestar sistematicamente decisões e criticar o trabalho de modo exagerado ou injusto.
- Ameaçar de demissão ou referir-se, sistematicamente à possibilidade dessa situação.
- Sonegar informações úteis para a realização de tarefas ou induzir a erro.
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas



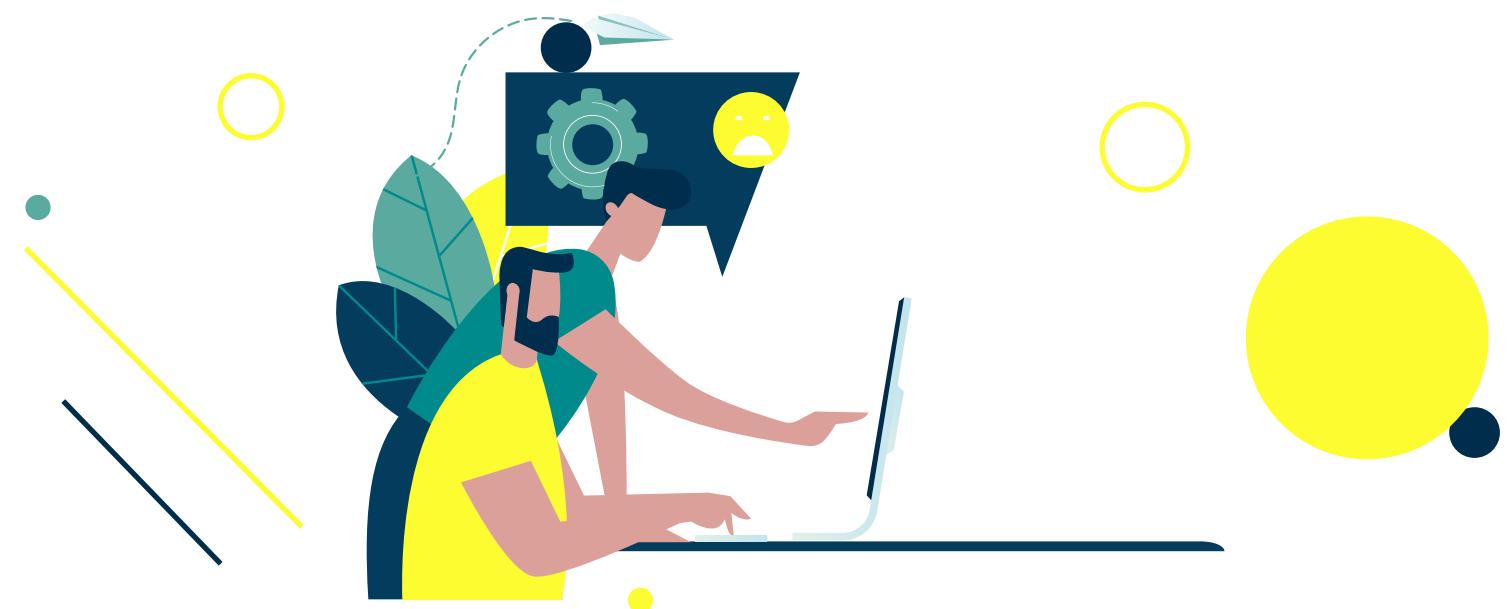
comparativamente a outros colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente.

- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições.
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros.
- Pressionar para que não se exerçam direitos estatutários ou trabalhistas.
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas.

- Invadir a vida privada da pessoa, desrespeitando a jornada de trabalho, especialmente no contexto de *home-office* e teletrabalho.
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de interação por qualquer meio.
- Ignorar a presença do colaborador, dirigindo-se apenas aos demais.
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física.



- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada.
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecer-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados.
- Provocar situações vexatórias e atribuir apelidos pejorativos que resultem em humilhação, rejeição, discriminação ou constrangimento.
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.



O **bullying** pode ser considerado como assédio moral.

A palavra **bullying** designa um quadro de **violência contínua** caracterizada por atos violentos, intencionais e repetidos de **perseguição** do agressor contra a vítima, a qual é ridicularizada, exposta e intimidada por meio de apelidos vexatórios e agressões com base em suas características físicas, seus hábitos, sua sexualidade e sua maneira de ser.

## O que não é assédio moral...

- Controle e organização do trabalho exercidos com civilidade.
- Apresentação, acompanhamento e cobrança do cumprimento de metas.
- Necessidade do respeito aos regulamentos internos.
- Exigência da consideração aos valores culturais das comunidades.
- Orientação sobre desempenho profissional.
- Recomendação para o desenvolvimento de novas competências (digitais, comunicacionais etc).
- Aumento do volume de trabalho e aplicação de mecanismos tecnológicos de controle.

O BB tem clareza sobre seu papel e acredita que a atividade financeira e a preservação de princípios éticos são indissociáveis. Um ambiente de trabalho com relações baseadas no diálogo franco e transparente é propício à produtividade e ao crescimento pessoal e profissional de todos. Por isso, há uma grande preocupação do Banco com a forma como se conduz as atividades do dia a dia.

O limiar entre a comunicação direta e transparente, a cobrança de resultados e a ameaça e o assédio precisa estar claro. Há necessidade de que todos os colaboradores entendam em que medida uma comunicação ou um comportamento deixa de ser assertivo e passam a ser violento. Ao mesmo tempo, observar quando uma conduta violenta se perpetua e passa a caracterizar assédio.



# Consequências do assédio moral

O assédio moral gera danos à vítima do assédio e causa impactos para os demais indivíduos com quem o assediado se relaciona, além de afetar gravemente a organização em que a prática ocorre.

## Consequências

O assédio provoca diversos danos ao indivíduo, dos quais destacam-se:

**Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza mórbida, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, síndrome do pânico, estresse, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.

**Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações,

tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros.

**Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros.

**Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores, absenteísmo e incapacidade laboral.

## Para a empresa

- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade e consequente perda de prestígio em relação ao nome e à marca no mercado.
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade e engajamento de colaboradores decorrentes da desmotivação, ansiedade, estresse e depressão.
- Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos.
- Perda de talentos no quadro de pessoal.
- Fortes repercussões legais, seja no relacionamento com o Ministério Público do Trabalho e no âmbito da Justiça do Trabalho, seja pela possibilidade



de responsabilização civil da empresa.

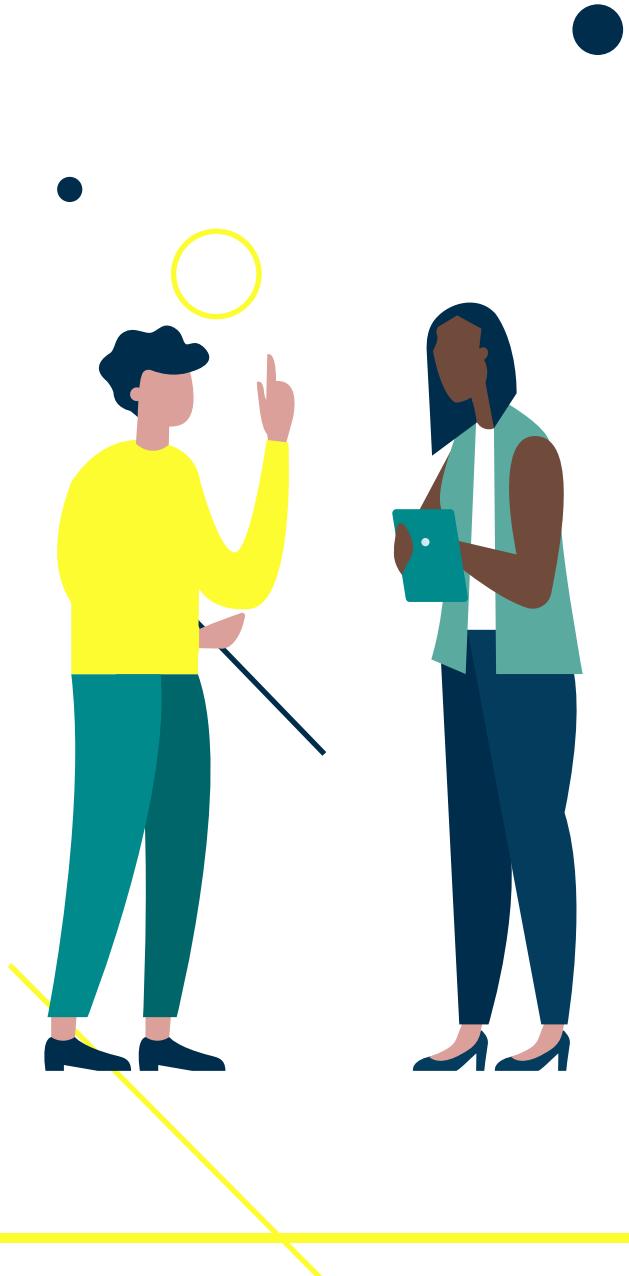
- Riscos financeiros decorrentes de danos causados à imagem, dos custos decorrentes da baixa produtividade, dos afastamentos de empregados por problemas de saúde e dos

pagamentos de indenizações em ações judiciais.

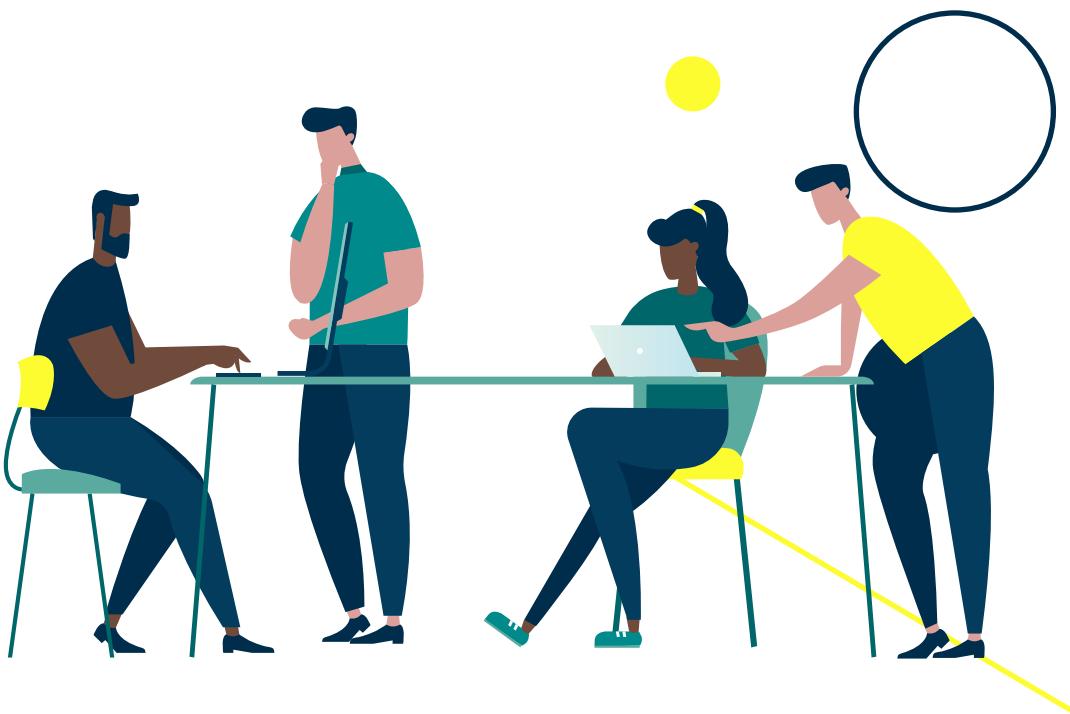
- Risco institucional de quebra de vínculo entre o empregado e a empresa, provocando um silencioso descomprometimento com os objetivos da organização.

## Para o assediador:

- Exame do assunto sob o aspecto disciplinar.
- Possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, havendo comprovação de ofensa física ou moral ou de ato lesivo à honra no serviço contra qualquer pessoa.
- Possibilidade de ser responsabilizado nas esferas administrativa, trabalhista e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, entre outros).



O documento que o BB possui para declarar quais são as condutas esperadas e quais são as condutas repudiadas na organização é o Código de Ética.



## Prevenção

Garantir que todos saibam o que é o assédio e suas diferentes formas – moral, sexual ou institucional – é fundamental. A organização precisa declarar quais são os comportamentos inadequados que podem configurá-lo e declarar as condutas e ações que ela espera de seu corpo funcional.

É possível, ainda, adotar medidas preventivas, de maneira que comportamentos inaceitáveis não se tornem frequentes ou pareçam ser toleráveis pela empresa.

## Como prevenir o assédio moral:

- Privilegiar o diálogo e a interação para resolver os conflitos, adotando a comunicação não violenta.
- Aplicar políticas que valorizem os colaboradores e que oportunizem condições justas de trabalho, carreira e promoção.
- Adotar uma postura de transparência, tolerância, colaboração e maturidade.
- Incentivar efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de atribuições, funções, metas e condições de trabalho.
- Incentivar a interação sobre a ética, tanto no âmbito empresarial quanto no social, promovendo ações de comunicação, capacitação e disseminação de boas práticas.
- Incentivar a leitura e o debate dos documentos internos que tratam da ética e da prevenção do assédio moral, especialmente o Código de Ética.
- Promover o desenvolvimento e a autonomia para a organização do trabalho, oferecendo informações e recursos necessários para a execução das atividades.
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, respeitando a diversidade, seja em função de classe social, cor, orientação sexual, religião, opção política ou qualquer outra condição.
- Conduzir práticas administrativas e/ou gerenciais de forma equilibrada, aplicando-as a todos os colaboradores igualmente, com tratamento justo e respeitoso (processo justo).

- Proporcionar condições dignas de trabalho, garantindo saúde física e psicológica, bem como coibindo práticas abusivas de *bullying* e assédio.
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequados, não se admitindo omissão diante de situações que possam caracterizar assédio.
- Pautar os relacionamentos pelo respeito, jamais utilizando expressões pejorativas e depreciativas para rotular pessoas.
- Observar e monitorar situações de elevação de absenteísmo, adoecimento e/ou mudanças súbitas de comportamento e de clima no ambiente de trabalho.
- Oferecer apoio, orientação e meios para o recebimento de denúncias sobre comportamentos inadequados, divulgando, também, as formas de tratamento e condução dessas demandas.



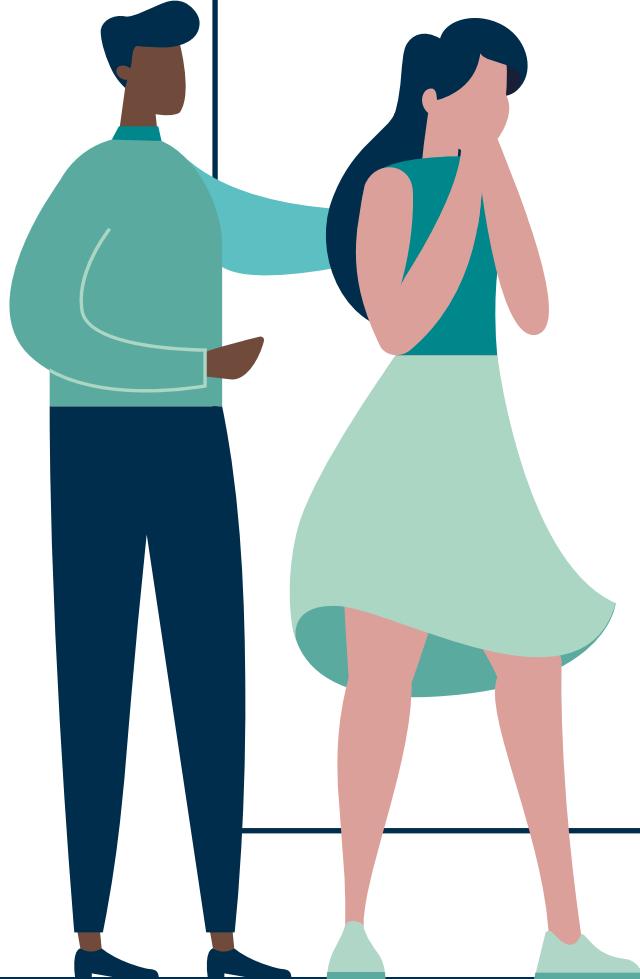
## Tratamento

Quando ocorre o assédio moral, mesmo com o direcionamento da empresa para padrões de relacionamento ético, é necessário apurar rigorosamente o caso, adotar medidas de reposicionamento e, quando necessário, adotar providências disciplinares e punitivas.

Atitudes afirmativas e justas no combate ao assédio são fundamentais para preservar um ambiente de trabalho sustentável. Diálogo, transparência e respeito são ferramentas básicas que proporcionam uma comunicação límpida e promotora de ambiente de trabalho humano e produtivo. Não pode haver “pactos de silêncio” ou tolerância a condutas arbitrárias, com omissão dos pares e ausência da necessária solidariedade ao assediado.

Os casos de assédio moral devem ser comunicados ao superior do envolvido, à Ouvidoria Interna, Comitê de Ética ou Gepes.





**Não** se omita!

### Importante

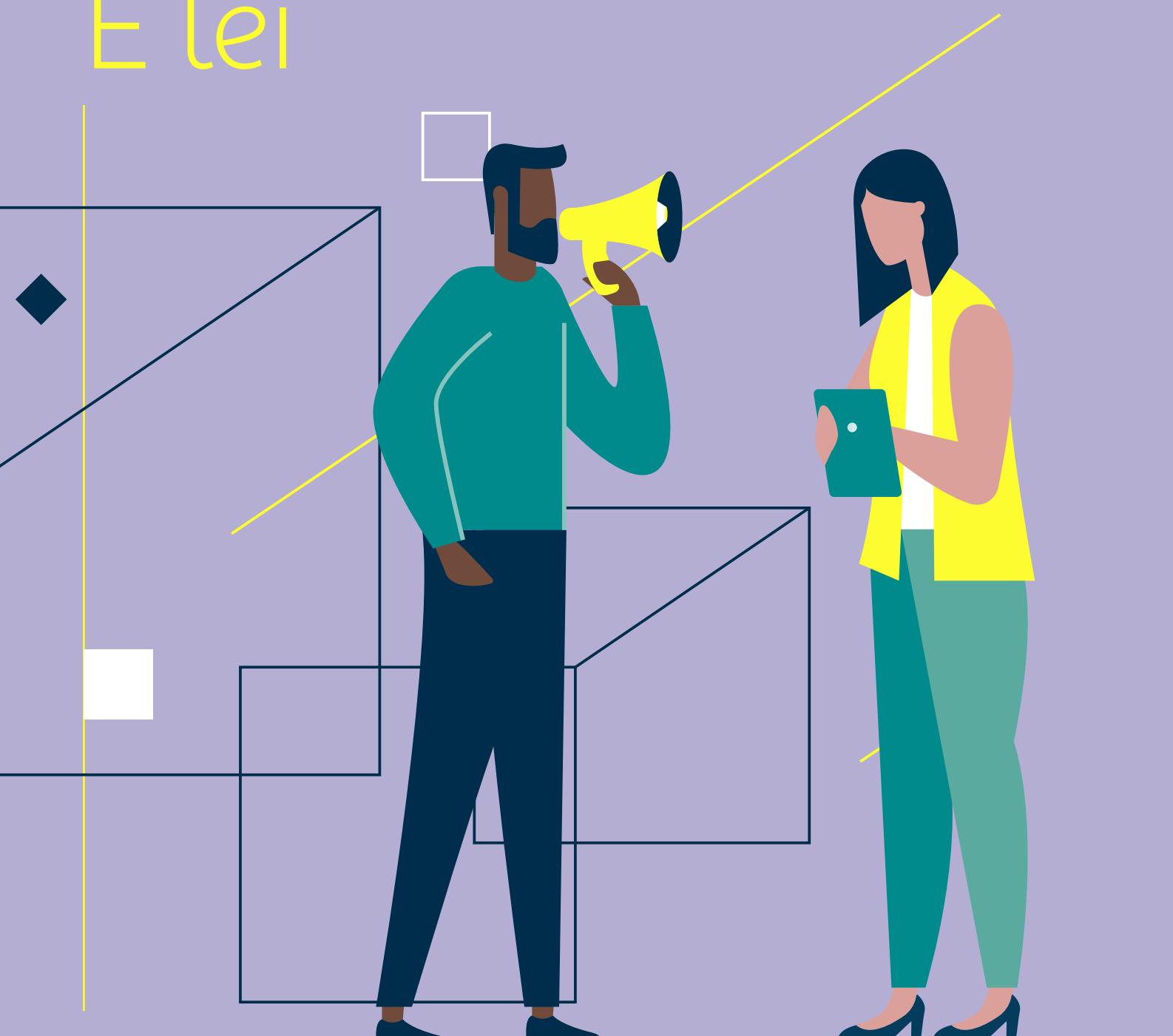
No momento da denúncia, é fundamental a apresentação de detalhes sobre a situação de assédio sofrida, respondendo especialmente às questões “o que”, “quando”, “onde”, “como”, “com quem”, além de apresentar, se possível, provas e/ou testemunhas que possam auxiliar na análise da demanda.

É pertinente, também, que a pessoa assediada busque apoio nas áreas de assistência à saúde, pois o impacto a quem sofre assédio pode ser muito danoso.

Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com a empatia e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o problema, com vistas a cessar e coibir essa forma de violência.



# É lei



## Constituição

Em respeito à dignidade do trabalhador, a Constituição Federal, ao estabelecer princípios gerais, e, portanto, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu art. 1º, incisos III e IV, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana” e “valores sociais do trabalho”.

## Código Civil

Conforme dispõem os artigos 186 e 187 do Código Civil brasileiro:

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

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

**E**xiste em tramitação projeto de Lei nº 4.742/2001, que tipifica, no Código Penal, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho.

**Fonte:** Agência Câmara de Notícias

## CLT

As práticas de assédio moral são enquadradas no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que determina que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, entre outros motivos, forem exigidos serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato ou, ainda, quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo ou ato lesivo da honra.



# Assédio Sexual



A definição está descrita no art. 216-A do Código Penal: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

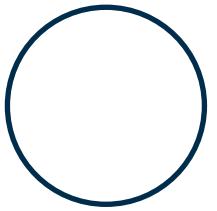
Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente.

Também são considerados como assédio sexual: atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes como condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado ou prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.

#### Fique alerta:

Diferentemente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida, ou não.



É importante dizer que os elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes não necessariamente constituem assédio sexual, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções. Por isso, mesmo que uma conduta não caracterize de imediato o assédio, é importante adotar providências para que o comportamento cesse. A Ouvidoria Interna possui metodologias específicas para auxiliar o(a) colaborador(a) que precise de apoio nessas circunstâncias. Ações afirmativas, na qual seja destacado o não consentimento diante de determinada abordagem são fundamentais.



# Formas de Assédio Sexual



## Assédio por Intimidação:

Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização.

Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

## Assédio por Chantagem:

Assédio sexual no qual ocorre a oferta de vantagens no ambiente de trabalho em troca de atitudes de cunho sexual.

Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais.



### Situações que podem caracterizar o assédio sexual:

- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de “encontros” e saídas;
- exibicionismo;
- criação de um ambiente pornográfico;
- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- perturbação, ofensa.

## Tratamento

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é repudiado e considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo disciplinar e respectivas consequências. Também na esfera administrativa, o agressor pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado

pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso mesmo, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

Quando uma abordagem é percebida como inadequada, expresse sua desaprovação – Diga não! A partir do não consentimento, se houver recorrência, o assédio estará caracterizado.

Se tiver dificuldade em usar da assertividade, acione a Ouvidoria Interna, você pode contar com o apoio de um mediador que o auxiliará.



# Etapas que caracterizam o assédio sexual



1

Conduta sexual

2

Rejeição à conduta

3

Reiteração da conduta\*

\* Lembre-se: em determinadas situações, o assédio sexual poderá ser caracterizado ainda que não seja uma conduta reiterada.

### O que fazer...

Denuncie, essa forma de violência é grave e não pode ser tolerada no Banco. A denúncia sobre o assédio sexual pode ser formalizada por terceiros.

Acione a Ouvidoria Interna, a Gepes, Comitê de Ética, ou mesmo a Auditoria Interna.

Reúna todas as provas possíveis, tais como *prints* de mensagens, presentes e testemunhas.

Forme uma rede de apoio.

Busque assistência da equipe de Saúde Ocupacional.

Ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato a seu sindicato, à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.



A identificação e apuração criteriosa dos casos de desvio comportamental e assédio, além do reconhecimento dos danos que estes podem trazer ao ambiente de trabalho e às pessoas, são fundamentais para as empresas e para seus integrantes.

É importante que a empresa possua mecanismos e áreas que tratem de maneira multidisciplinar o tema e os casos identificados.

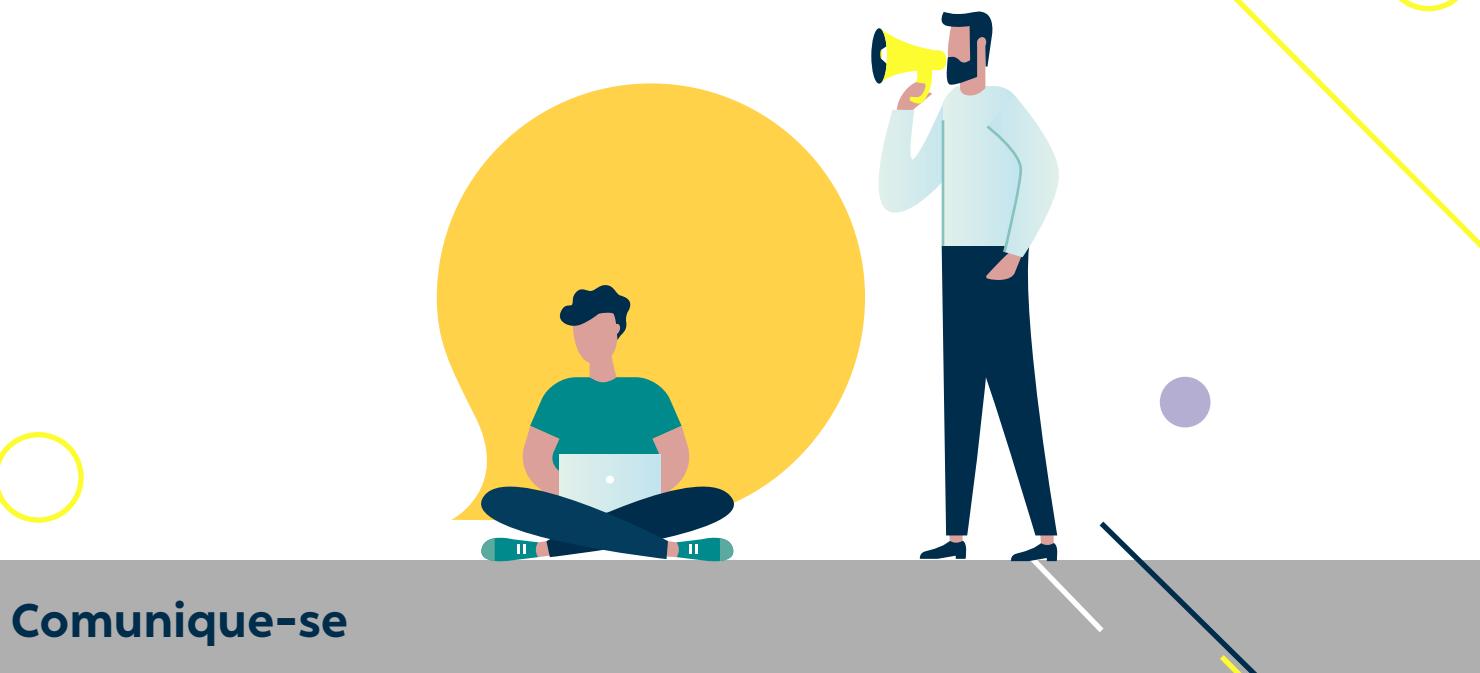
Além dos canais de denúncia, o BB possui áreas de apoio à saúde.

**CASSI e SESMT:** as áreas podem atuar no monitoramento dos afastamentos e possíveis queixas relacionadas ao assédio e nas medidas de assistência e apoio à saúde.

### Saiba Mais!

IN 382

[Acesse aqui](#)



### Comunique-se

Percebendo comportamentos indicativos de condutas de assédio, em relação a colegas ou a você próprio, reflita, analise a situação e busque ajuda.

## **Procure a Ouvidoria Interna por meio dos canais:**

**Intranet.bb.com.br > Acesso Rápido > Ouvidoria Interna**

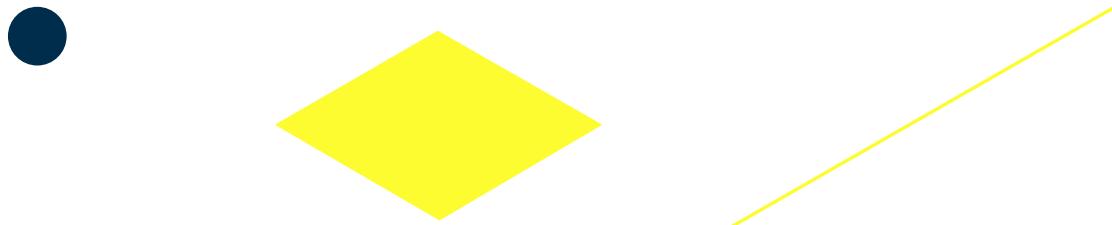
**E-mail:** ouvidoriainterna@bb.com.br

**Telefone:** (61) 3108-7488

As denúncias podem ser encaminhadas à Ouvidoria Interna, inclusive, de forma anônima. O sigilo da fonte e a confidencialidade são premissas que regem os processos e as apurações relacionadas ao assédio.

Nesta cartilha, foram examinados aspectos relevantes sobre violência moral, especificamente, sobre o assédio. Esse exame permite-nos tirar pelo menos quatro conclusões fundamentais:

- Todo mundo sai perdendo com o assédio no ambiente de trabalho.
- A relação ética e respeitosa agrega valor à empresa e mitiga riscos.
- O combate ao assédio é um trabalho coletivo.
- São necessárias ações e atitudes tanto da empresa quanto dos empregados.



# Referências

**Cartilha Assédio Moral – Conhecer, Evitar, Combater.** Banco do Brasil.

**Cartilha Assédio Moral, Conselho Nacional de Justiça-CNJ.**

Disponível em <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84036-cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer>

**Cartilha Assédio Moral e Sexual, Conselho Nacional do Ministério Público.**

Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

**Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho, Senado Federal.**

Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

**Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Tribunal Superior do Trabalho.**

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

Notícias - Câmara dos Deputados

<https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho/>

**CALVO, A. O Assédio Moral Institucional e a Dignidade da Pessoa Humana.**

Disponível em: <http://www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-constitucional/1227-o-assedio-moral-institucional-e-a-diginidade-da-pessoa-humana>

A convivência ética é  
fundamental para isso!

