



CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL



Coren^{PB}
Conselho Regional de Enfermagem da Paraíba

VAMOS PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO COREN-PB

Membros do Plenário da Gestão 2021 – 2023

Diretoria do COREN-PB

Presidente: Rayra Maxiana Santos Beserra de Araújo

Tesoureiro: Jean Michel de Souza Amaral

Secretária: Cátia Jussara de Oliveira Pereira

Conselheiros Efetivos

João Orlando Ventura Duarte (COREN-PB nº 207269-ENF);

Cátia Jussara de Oliveira Pereira (COREN-PB nº 238448-ENF);

Rayra Maxiana Santos Beserra de Araújo (COREN-PB nº 433212-ENF);

Maria José de Lima Silva (COREN-PB nº 435199-ENF);

Iolanda Beserra da Costa Santos (COREN-PB nº 13377-ENF-IR).

Jean Michel de Souza Amaral (COREN-PB nº 716345-TE);

Thiago Roniere da Silva (COREN-PB nº 385789-AE);

Elma Dantas Vicente (COREN-PB nº 112391-TE);

Aerton dos Santos Meireles (COREN-PB nº 372246-TE).

Conselheiros Suplentes

Maria do Carmo de Oliveira (COREN-PB nº 28218-ENF-IR);

Sérgio Eduardo Jerônimo (COREN-PB nº 339469-ENF);

Maryama Naara Felix de Alencar Lima Palmeira (COREN-PB nº 230077-ENF);

Evandro Júlio da Silva (COREN-PB nº 113706-ENF);

Renata Lívia Silva Fonseca Moreira de Medeiros (COREN-PB nº 399052-ENF).

Andréa Costa Teixeira Bezerra (COREN-PB nº 272220-AE);

Cibele Pereira de Lima (COREN-PB nº 123722-TE);

Maria Goretti Pontes de Andrade (COREN-PB nº 504539-TE);

Manoel Aureliano Arantes de Luna (COREN-PB nº 177571-TE).

Comissão de Elaboração da Cartilha

Ana Raquel Regina Evelina Limeira Braz –COREN-PB

Kaline Mayumi Yamaguti – COREN-PB

Michelle Batista de Andrade – COREN-PB

Apoio

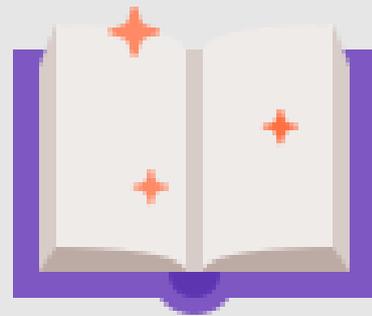
Dra. Iolanda Beserra da Costa Santos – Conselheira do COREN-PB

Diagramação

Nathália Correia Rodrigues – COREN-PB

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha foi elaborada no âmbito do Conselho Regional de Enfermagem da Paraíba, pela Comissão de Combate ao Assédio Moral, e objetiva oferecer aos seus Conselheiros, Empregados, Estagiários e Colaboradores informações que possibilitem a



identificação de situações que caracterizem o assédio moral no ambiente de trabalho, e orientar sobre as providências cabíveis, para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

O assédio moral representa violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal, sendo papel de todos atuar para combatê-lo, preventiva e repressivamente no ambiente de trabalho.

Apesar de ser um assunto amplamente divulgado atualmente, a maioria das pessoas desconhece ou têm uma compreensão superficial ou equivocada sobre o que é assédio moral.

A proposta desta cartilha é justamente orientar sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas, através da conceituação e caracterização de assédio moral, sua exemplificação e as consequências para vítima e assediador, bem como, são aqui apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral, de modo a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	04
1. INTRODUÇÃO.....	06
2. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	07
3. ALGUMAS CONDUTAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL.....	10
4. COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL.....	11
4.1 Confira algumas formas de prevenção.....	12
a) Capacitação e informação de gerentes e gestores sobre o que configura assédio moral no trabalho.....	12
b) Declaração expressa do Órgão sobre assédio moral no trabalho.....	12
4.2 Medidas de prevenção do gestor relacionadas ao assédio moral no Coren/PB.....	13
5. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A VÍTIMA.....	14
6. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA O ÓRGÃO E PARA O ASSEDIADOR.....	15
7. QUEM PODE DENUNCIAR E COMO DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL.....	16
8. PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO DA DENÚNCIA.....	16
9. CONSEQUÊNCIAS JURIDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA QUEM PRATICOU.....	17
10. CONCLUSÃO.....	20
11. REFERÊNCIAS.....	22

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral causa discriminação e degradação nas relações de trabalho, sendo caracterizado pela exposição da vítima a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante as jornadas de trabalho e o exercício de suas funções.

É importante esclarecer que o assédio pode ser praticado por um chefe em relação a seu subordinado, mas também pode ocorrer, do subordinado em relação ao chefe, e entre pessoas de mesmo nível hierárquico no trabalho.

Nesta cartilha serão abordadas formas de prevenção e de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, como é possível denunciar e quem pode denunciar, bem como as consequências do assédio para a vítima e para o assediador.

O objetivo primordial da cartilha é garantir um ambiente de trabalho positivo e produtivo com o bem estar de todos, por meio da prevenção e combate do assédio moral no âmbito do COREN-PB.

2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio moral conceitua-se, de modo geral, como sendo a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada através do tempo, quando no exercício de suas atribuições. Tais situações ferem a dignidade ou a integridade psíquica das vítimas, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Algumas vezes, são pequenas agressões que, se forem praticadas isoladamente, podem não ser consideradas graves, mas, quando cometidas de maneira repetitiva, tornam-se destrutivas.

O importante, para a constatação do assédio moral, é a existência de conduta repetitiva que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda a pessoa, causando-lhe sofrimento psíquico e/ou físico.

Especialistas conceituam o assédio moral como toda e qualquer conduta abusiva, que se manifeste por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos e/ou escritos que possam causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego e degradando o ambiente de trabalho.

O objetivo do assediador, geralmente, é motivar a vítima a pedir afastamento, exoneração ou transferência, mas o assédio pode ter como objetivo, mudar a conduta da vítima visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas do trabalho, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou ainda por mera discriminação.

O assédio moral para ser caracterizado, no âmbito do COREN-PB, tem que ocorrer conduta repetitiva de Conselheiros, Empregados, Estagiários ou Colaboradores que ultrapassando os limites das suas

funções, por ação ou omissão, gestos ou palavras, queiram atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira e/ou a estabilidade emocional de outro Conselheiro, empregado, estagiário ou colaborador, causando assim, danos ao ambiente de trabalho objetivamente auferíveis.

Pode-se afirmar que esse tipo de assédio é uma forma de violência que objetiva desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima, e ocorre diretamente, por meio de acusações, insultos, gritos e humilhações públicas, ou indiretamente, com a propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação e/ou exclusão social.

A expressão “assédio moral” remete a ideia de perseguição ao estado de espírito da vítima, com efeito desmoralizador, contrariando os valores pelos quais devem se pautar o comportamento em sociedade e as relações humanas.

A humilhação repetitiva e de longa duração provocada pelo assédio moral pode afetar profundamente a vida do profissional, comprometendo a sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, gerando danos à saúde física e psicológica, podendo evoluir inclusive para a incapacidade de trabalhar, o desemprego ou em casos extremos para a tentativa de suicídio e/ou morte.

É importante registrar que o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado quanto ao tipo, da seguinte forma:

- | | | |
|---------------------------|---|-------------|
| a) Assédio Moral Vertical | } | Descendente |
| | | Ascendente |

O **assédio moral vertical** é o que ocorre entre pessoas de diferentes níveis de hierarquia no ambiente de trabalho e pode ser subdividido entre **descendente** e **ascendente**.

O **assédio moral vertical descendente** ocorre quando é resultante da pressão de chefes em relação aos subordinados, onde se aproveitando do fato de serem autoridades perante os subordinados, os colocam em situações repetidas de constrangimentos ou humilhações, sejam com ações ou omissões, palavras ou atos que façam o subordinado sentir-se assediado. Um exemplo dessa situação é o chefe determinar que o subordinado desempenhe uma atividade que não tenha conhecimento e não faça parte de suas atribuições, com o intuito de puni-lo, criticá-lo ou humilhá-lo pelo cometimento de alguma falha.

Por outro lado, o **assédio moral vertical ascendente** pode ser praticado por um subordinado ou grupo de subordinados em relação ao superior hierárquico, o constrangendo ou pressionando por interesses diversos, através de ações ou omissões, palavras ou atitudes. Um exemplo dessa situação é um subordinado “boicotar” um novo chefe, ou proferir indiretas repetidamente que o constanja ou o humilhe.

b) Assédio moral horizontal

É o que ocorre entre pessoas que possuem o mesmo nível de hierarquia dentro do ambiente de trabalho. Geralmente é um comportamento instigado pela competição exagerada entre membros de trabalho.

c) Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A vítima é assediada tanto por seus superiores hierárquicos quanto por aqueles que possuem o seu mesmo nível de hierarquia no trabalho. Geralmente, a iniciativa da agressão tem um autor que faz com que os demais assediadores acabem seguindo o mesmo comportamento.

3 ALGUMAS CONDUTAS QUE CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL

- Retirar a autonomia do conselheiro, empregado, estagiário ou colaborador na execução do trabalho;
- Contestar sempre e imotivadamente as decisões do conselheiro, empregado, estagiário ou colaborador;
- Atribuir tarefas humilhantes de serem realizadas;
- Falar alto, gritando ou desrespeitar quando estiver falando;
- Divulgar boatos ofensivos a respeito da vítima;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Apelidar de modo pejorativo a vítima;
- Delegar tarefas impossíveis de serem realizadas ou determinar prazos muito exíguos para finalização de um trabalho;
- Deixar de fornecer informações, que deveriam ser repassadas com antecedência necessária para que a vítima realizasse adequadamente suas atividades;
- Vigiar excessiva e desnecessariamente a vítima;
- Observar e determinar o número de vezes que a vítima poderá ir ao banheiro e monitorar o tempo que lá permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Provocar ou determinar o controle de um empregado, estagiário ou colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre eles.

É necessário reiterar que a caracterização do assédio se dá por meio de atitudes ou agressões que devem ocorrer de **forma repetitiva, prolongar-se pelo tempo**, e ter como intenção prejudicar o bem estar no trabalho e o emocional da vítima.

4 COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL

Evitar o assédio moral é uma atividade complexa que envolve empoderar os empregados e criar ações institucionais que evitem a ocorrência dos casos. A adoção de medidas de prevenção ao assédio moral pode garantir um ambiente de trabalho saudável e positivo, refletindo diretamente na diminuição de ônus para o Órgão, principalmente aqueles decorrentes do desgaste de sua imagem e de sua credibilidade frente ao público.

4.1 Confira algumas formas de prevenção:

a) Capacitação e informação de gerentes e gestores sobre o que configura assédio moral no trabalho

Como a prática do assédio moral é mais comum entre superiores e subordinados, é imprescindível informar aos gerentes e gestores do órgão acerca do conceito de assédio moral, da importância, dos impactos de evitá-los e dos riscos que o órgão adquire ao permitir essa conduta. Neste contexto, é importante a realização de cursos, palestras, rodas de conversas, oficinas de capacitação para esses profissionais se envolverem com esta temática.

b) Declaração expressa do Órgão sobre assédio moral no trabalho

No ambiente profissional, é importante que o Órgão tenha uma política expressa, primeiramente de informação e orientação quanto a prevenção e posteriormente de repúdio e intolerância a ocorrência do assédio moral no trabalho.

Inclusive, tornar a definição de assédio moral mais acessível aos empregados, permite que eles denunciem imediatamente os casos, e, que a possível conduta seja apurada. Para o Órgão, é melhor prevenir os

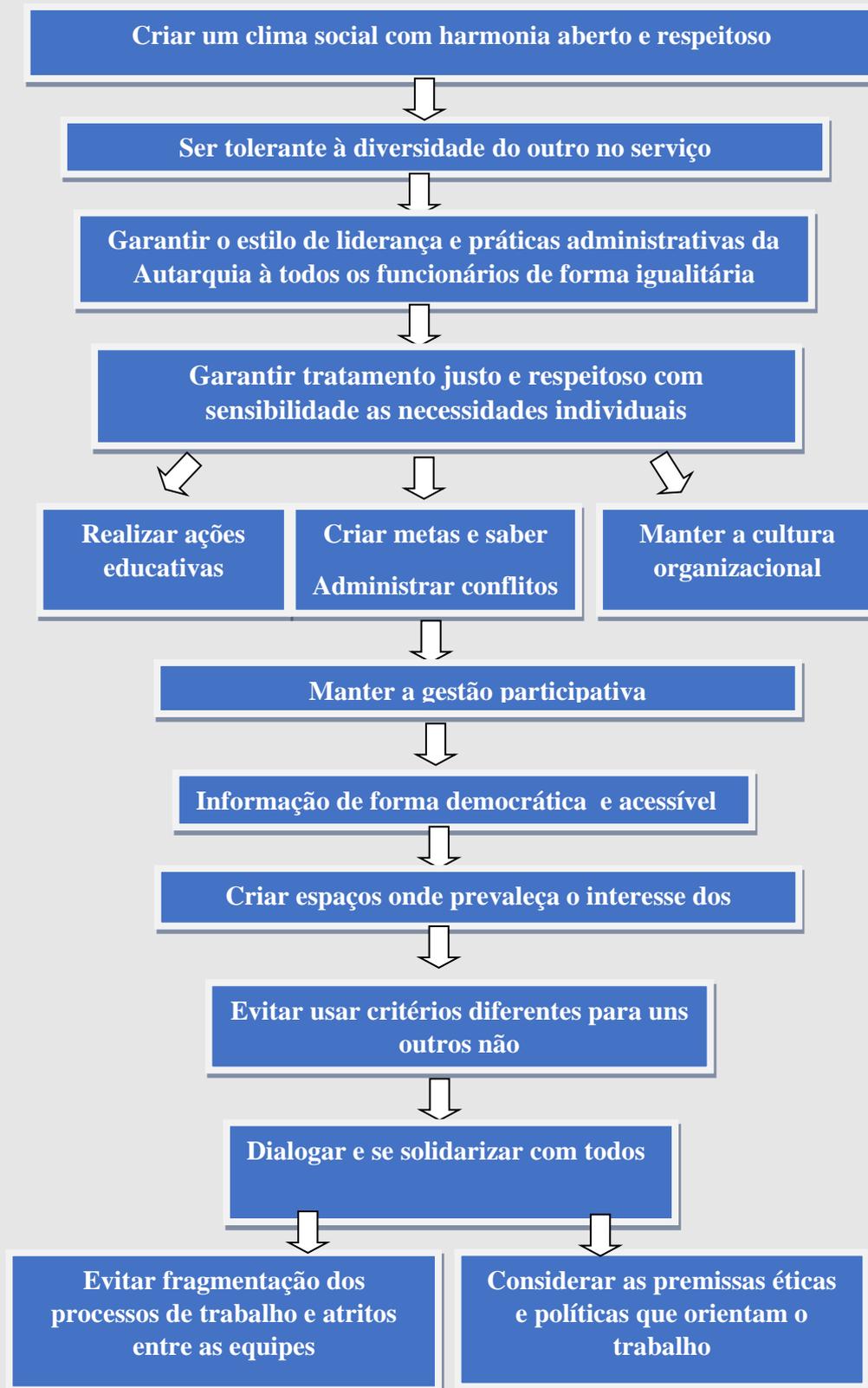
casos de assédio moral, ao invés de combatê-los, porque a negligência em lidar com casos concretos de assédio moral pode acarretar mais danos para as vítimas e responsabilização do Órgão.

4.2 Medidas de prevenção do gestor relacionadas ao assédio moral no Coren/PB

Uma política anti-assédio moral bem desenvolvida é uma ferramenta necessária e importante, pois inclui um sistema de suporte e orientação, e uma forma ativa de apuração de queixas formais para os gestores. Algumas medidas de prevenção ao assédio moral são as seguintes:

- Definir com clareza as atividades, funções, metas e formas de cobrança, promovendo mudanças na cultura organizacional;
- Promover palestras e cursos sobre o assunto;
- Estabelecer canais de denúncia e que sejam eficazes;
- Incentivar boas relações de trabalho, com respeito aos mais diferentes perfis;
- Capacitar gerentes, coordenadores e líderes;
- Promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração de todos no ambiente de trabalho;
- Desenvolver comunicação interna efetiva;
- Promover o diálogo entre a equipe, grupos de debate e espaços de escuta;
- Criar ambiente de trabalho saudável; e
- Melhorar as condições de trabalho e garantir qualidade de vida no trabalho.

Fluxograma 1 – Medidas preventivas praticadas pelo Gestor relacionadas ao Assédio Moral.



5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A VÍTIMA

A prática de Assédio pode trazer diversas consequências, muitas vezes irreversíveis para a vítima. Ao ser exposto às situações constrangedoras e humilhantes reiteradamente no ambiente de trabalho, o assediado poderá sentir-se frágil e humilhado, sofrendo danos à sua saúde mental e física.

Quadro 1- Demonstração de danos à vítima que sofre assédio moral no trabalho

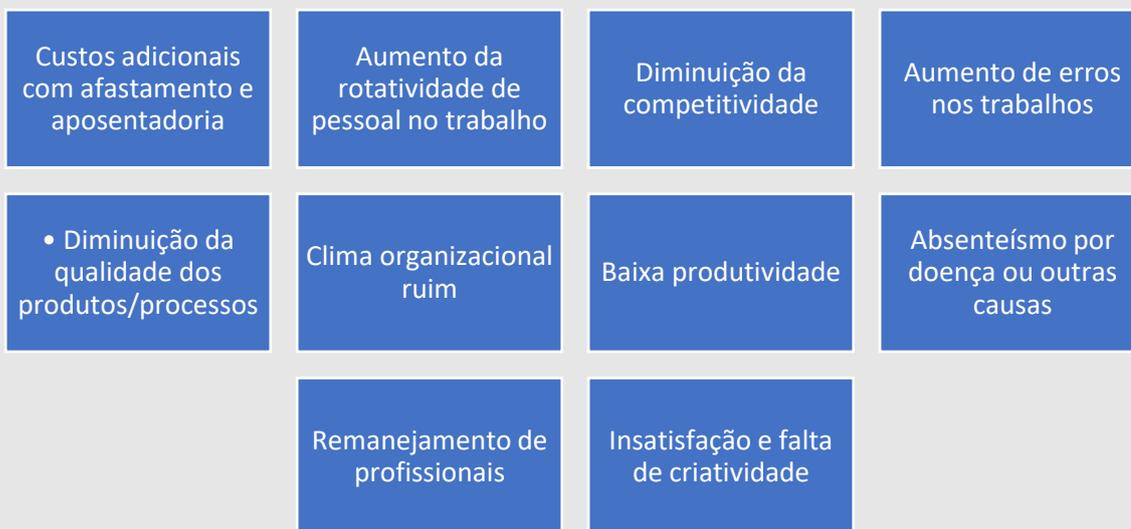
Danos à saúde mental	Danos à saúde física
Medo	Tensão muscular
Ansiedade	Hipertensão arterial
Apatia	Cefaleia
Insegurança	Taquicardia
Depressão	Gastrite
Melancolia	Úlcera gástrica
Irritação	Tremores
Insônia	Cansaço físico
Mudança de humor	Distúrbios alimentares
Síndrome do Pânico	Diarreia
Pesadelos	Náusea e/ou Vômitos
Dificuldade de concentração	Doenças do coração
Baixa autoestima	Dermatites
Vergonha	
Falta de motivação	
Isolamento social	
Pensamentos suicidas	

6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA O ÓRGÃO E PARA O ASSEDIADOR

O órgão pode ser afetado, caso não esteja estruturado para enfrentar e erradicar o assédio, e poderá apresentar um aumento de erros, baixa produtividade, clima organizacional desagradável, desmotivação, exposição negativa da organização, entre outros fatores críticos decorrentes do assédio moral.

Ao assediador que cometer atos que configurem assédio moral contra algum Conselheiro, Empregado, Estagiário e/ou Colaborador, poderá ser responsabilizado por meio de abertura de sindicância e posterior Processo Administrativo Disciplinar. A vítima também pode buscar a Justiça do Trabalho como medida punitiva da prática de assédio.

Figura 1- Consequências do assédio moral para o Órgão:





7 QUEM PODE DENUNCIAR E COMO DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio moral no COREN-PB, você pode denunciar em quaisquer destes meios:

Na ouvidoria do Órgão – poderá ser feita denúncia na Ouvidoria do COREN-PB por meio do site www.corenpb.gov.br, em termo próprio, onde deverá realizar a descrição circunstanciada dos fatos, a(s) vítima(s), o(s) assediador(es), e testemunhas, se possível informando a existência de provas.

No Ministério Público do Trabalho – a vítima pode denunciar através do site www.mpt.mp.br, clicando na Procuradoria do Estado, onde poderá relatar com detalhes os fatos, as vítimas, assediador(es), as testemunhas, podendo inclusive anexar provas. Além disso, pode fazer a denúncia pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do Estado ou na Procuradoria do Trabalho do Município.

8 PROCEDIMENTOS PARA APURAÇÃO DA DENÚNCIA NO COREN-PB

As denúncias realizadas na Ouvidoria do COREN-PB serão recebidas pelo Ouvidor e encaminhadas à Diretoria do Órgão, que designará uma Comissão de Sindicância, para apuração da autoria e/ou materialidade dos fatos denunciados e tomar as providências cabíveis, nos termos da Resolução Cofen Nº 507/2016 (Código de Ética dos Empregados Públicos do Sistema COFEN/COREN'S).

Posteriormente, com a comprovação de assédio moral ocorrerá a abertura de Processo Administrativo Disciplinar contra o possível assediador, com o intuito de aplicação de pena. A apuração da denúncia e a sindicância serão sigilosas para que possam apurar os fatos com clareza e de forma justa.

Caso algum Conselheiro configure como autor do assédio, a denúncia será imediatamente encaminhada ao Conselho Federal de Enfermagem para providências cabíveis.

A ouvidoria do COREN-PB deverá manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho.

Os dados estatísticos deverão ser encaminhados a Comissão de Combate ao Assédio Moral do COREN-PB, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral no âmbito do Conselho.

9 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA QUEM PRATICOU



Apesar do assédio moral não possuir uma legislação específica no Brasil, sua prática pode ser punida através da legislação existente, ou seja, encontra fundamentos na Constituição Federal Brasileira, no Código Civil, no Código Penal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A República Federativa tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, inciso III e IV). O

art. 5º, inciso V da Constituição Federal, diz que: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;”. Nesse mesmo sentido, o inciso X do mesmo artigo dispõe que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

O Código Civil Brasileiro prevê que comete ato ilícito toda pessoa que por ação ou omissão, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outra pessoa (art.186). Além disso, em seu art. 187 esclarece que 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 posteriormente determina que aquele que causar dano a alguém pela prática de algum ato ilícito, tem a obrigação de repará-lo (art.927).

No **âmbito penal**, o assédio moral poderá dependendo do caso, configurar algum crime previsto no Código Penal, por exemplo, poderá ser enquadrado como calúnia, que é quando o assediador acusa o assediado pela prática de algum crime não cometido (art.138 CP), como difamação que é no caso do assediador ofender publicamente a honra da vítima (art.139 CP), ou ainda no caso do assediador ofender a dignidade ou o decoro da vítima o que pode tipificar crime de injúria (art.140 do CP).

Não estão esgotadas as possibilidades de tipificação do assédio moral no Código Penal, pois dependendo do caso, há vários outros crimes em que o assédio moral poderá ser enquadrado.

A **CLT também prevê consequências** em caso de prática do assédio. Se o assédio moral for praticado pelo superior hierárquico, ou

algum outro empregado contra empregado, o órgão também responde pelo ato ilícito, pois é responsável deve garantir um ambiente de trabalho saudável. Nos termos do artigo 483 da CLT, existem condutas que configuram **assédio moral praticado pelo empregador**, que podem ensejar a rescisão do contrato de trabalho, com o pagamento de todas as verbas devidas, ou seja, o empregado vítima do assédio moral poderá ajuizar uma ação trabalhista requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo inclusive pleitear nesta mesma ação indenização pelo assédio moral.

Dessa forma, verifica-se que apesar do assédio moral não possuir uma legislação específica, tal ato é passível de punição como base na legislação existente.

10 CONCLUSÃO

Esta cartilha trata de um tema relevante e comum nos dias atuais que é o assédio moral no trabalho, e por trazer efeitos graves tanto para o órgão quanto para as vítimas deve ser prevenido e combatido de forma séria e comprometida.

Desmistificar o assédio moral no local de trabalho é o caminho seguro para através de informação prevenir e erradicar sua presença. Por isso, nesta cartilha foram abordados os tipos de assédio, formas de prevenção, as suas consequências, as formas de denunciar e as legislações que podem atender aos anseios e angustias do trabalhador no ambiente de trabalho.

Pelas leituras realizadas se constatou que o assédio moral pode existir de diferentes formas, por parte dos gestores com os demais empregados ou vice versa. Nesse contexto, recomendam-se ações

educativas com estratégias práticas para assegurar a diminuição dos riscos de assédio moral no trabalho.

Vale ressaltar o envolvimento de forma efetiva do Conselho Regional de Enfermagem da Paraíba, na prevenção, preservação da saúde de todos, especialmente na proteção das vítimas no âmbito do trabalho, para que este seja um local agradável que expere satisfação e motivação ao trabalhador no desenvolvimento de suas atividades.

Diante do que foi explanado, esperamos que esta cartilha possa subsidiar bem o COREN-PB na mobilização da prevenção e combate ao assédio moral, tornando o Órgão, um ambiente agradável e salutar e que os demais Conselhos de Fiscalização e seguimentos da saúde, busquem se informar sobre esse tema, fazendo divulgação da cartilha que foi elaborada pelo Conselho Regional de Enfermagem da Paraíba, como instrumento de utilidade para programas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho.

11 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Manus PPT, O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador#author>>. Acesso em julho de 2021

Alkimim MA, **Assédio Moral na relação de emprego**. Curitiba, Juruá, 2008, p. 36;

Brasil. Constituição (1988). **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em julho de 2021.

Diniz MH, Responsabilidade civil, São Paulo: Saraiva 1998, p. 73.

Soboll LA, **Assédio moral-organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo, 2008.

Brasil. Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio Moral: previna-se. Conselho Nacional do Ministério Público–Brasília.CNMP 2016. 28p. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>. Acesso em julho de 2021.

Brasil. Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho TST. Cartilha de prevenção ao assédio Moral. Pare e Repare- Por um ambiente mais positivo. Brasília. 2019. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em julho de 2021.

Cofen. Resolução Nº 507 de 05/02 de 2016. Institui e implementa o código de Ética dos Empregados Públicos do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem. Disponível em <http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-05072016_37495.html>. Acesso em julho de 2021.

Brasil. Lei nº10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, ano 139, n.8, p,1-74, 11 jan. 2002.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. – Brasília: Ministério da Saúde, 2015. 28 p. : il. Disponível em https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_prevenir_cuidar.pdf. Acesso em julho de 2021.

Brasil. Decreto Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708868/artigo-483-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> Acesso em julho de 2021.