

# ATUAÇÕES DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA) NA IMPLEMENTAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO EM UM EMPREENDIMENTO HOTELEIRO: UM ESTUDO DE CASO

ACTIONS OF THE INTERNAL ACCIDENT PREVENTION COMMITTEE (CIPA) IN IMPLEMENTING A HARASSMENT PREVENTION POLICY IN A HOTEL: A CASE STUDY

**Laryssa Maria Lima de Souza**

[lmls3@discente.ifpe.edu.br](mailto:lmls3@discente.ifpe.edu.br)

**Maria Luiza Lins Maciel**

[mllm@discente.ifpe.edu.br](mailto:mllm@discente.ifpe.edu.br)

**João Bosco de Vasconcelos Leite Filho**

[jbosco.filho@cabo.ifpe.edu.br](mailto:jbosco.filho@cabo.ifpe.edu.br)

---

## RESUMO

A atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é crucial para a saúde e segurança no trabalho, especialmente na hotelaria. Este estudo analisa a função da CIPA na prevenção do assédio moral e sexual, em conformidade com a legislação brasileira. A pesquisa foca em um resort à beira-mar, investigando como as práticas da CIPA podem criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Diante do aumento do assédio no trabalho, o estudo enfatiza a importância de ações estruturadas para combatê-lo. Através de uma abordagem mista, com entrevistas e questionários, foram identificadas lacunas na conscientização dos colaboradores sobre a atuação da CIPA, apesar das diretrizes e treinamentos existentes. Assim, é necessário o apoio contínuo da administração e a implementação de políticas claras para acolhimento das vítimas, promovendo um ambiente mais saudável. A conscientização e a educação são essenciais para fortalecer a CIPA e proteger os direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Assédio. CIPA. Hotelaria.

## **ABSTRACT**

The work of the Internal Accident Prevention Committee (CIPA) is crucial for health and safety at work, especially in the hotel industry. This study analyzes the role of the CIPA in preventing moral and sexual harassment, in accordance with Brazilian legislation. The research focuses on a seaside resort, investigating how CIPA practices can create a safe and respectful work environment. Given the increase in harassment at work, the study emphasizes the importance of structured actions to combat it. Through a mixed approach, with interviews and questionnaires, gaps in employee awareness of the CIPA's role were identified, despite existing guidelines and training. Therefore, continued support from management and the implementation of clear policies to welcome victims are necessary, promoting a healthier environment. Awareness and education are essential to strengthen the CIPA and protect workers' rights.

Keywords: Harassment. CIPA. Hotel industry.

## **1 INTRODUÇÃO**

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e regulamentada pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), atua como um meio de evitar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Suas funções têm como objetivo promover a harmonia entre as atividades laborais e a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. A necessidade de formar a CIPA e sua estrutura é determinada pela análise do número de funcionários e do nível de risco associado à atividade da empresa. O grau de risco (GR) de um estabelecimento é definido com base no Quadro I da Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), que vincula as Classes de Atividade Econômica (CNAE) a um grau de risco específico, visando o dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

A classificação de risco de um resort à beira-mar pode variar conforme as características específicas do local e os critérios adotados. No Brasil, de acordo com as normas de segurança e saúde no trabalho (como a NR-18 para obras e a NR-20 para inflamáveis e combustíveis), o grau de risco geralmente é determinado em função da atividade econômica principal da empresa, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Para um resort que atua predominantemente na área de hotelaria e turismo, é exigido a classificação como

grau de risco 2, bem como a implantação da CIPA a partir de uma equipe de 51 funcionários.

Por outro lado, alterações recentes atribuem à CIPA uma nova responsabilidade, classificando o assédio no ambiente de trabalho como questões de saúde laboral e segurança do funcionário. A Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, altera a nomenclatura da CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, incluindo entre as atribuições da NR 5 temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

Assédio refere-se a uma abordagem contínua e inoportuna que prejudica o bem-estar, a honra e a liberdade de um indivíduo ou de um grupo. Há diversas categorias de assédio, incluindo o assédio moral, sexual, entre outros. Soboll (2008, p. 32) conceitua o assédio como:

[...] conjunto articulado de armadilhas preparadas, premeditadas, repetitivas e prolongadas. Os comportamentos hostis ocorrem repetidas vezes e por um período de tempo estendido. Sua prática é permeada de intencionalidade no sentido de querer prejudicar, anular ou excluir um ou alguns alvos escolhidos

No que se refere ao ambiente laboral, o assédio moral se mostra como a principal conduta executada, visto que sua prática pode ser estimulada, principalmente, em razão das posições hierárquicas ocupadas na corporação. Segundo a psiquiatra e psicanalista francesa Marie France Hirigoyen, o assédio moral pode ser definido como: qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) 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 (Hirigoyen, 2001).

Atendo-se às formas de prática de assédio, o assédio sexual é um crime que parece escolher propositalmente suas vítimas, no Brasil a lei responsável por determinar a criminalidade do assédio sexual é o Decreto-Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que acrescenta o Artigo nº 216-A ao Código Penal Brasileiro, diz que configura crime quem: "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." (Brasil, 2021, n.p). Cumpre ressaltar que na Constituição de 1988, está previsto 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" (Brasil, 1988, n.p).

Reconhece-se que o assédio moral e sexual reverbera o ambiente de trabalho, criando impactos e deteriorando relações interpessoais. Segundo pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup, mais de uma em cada cinco pessoas empregadas no mundo (quase 23%) já sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual. Somente no primeiro semestre de 2023, o Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou 8.458 denúncias de assédio no Brasil, quase o mesmo número registrado em 2022 (8.508).

Além disso, a CLT ( Consolidação das Leis do Trabalho) prevê em seu Artigo 482, alínea j, que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a prática de "ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem" (Brasil, 1943, n.p).

De acordo com a portaria MTP nº 4.219 de 20 de dezembro de 2022 as empresas são obrigadas a fornecer treinamentos de combate contra o assédio sexual, incluindo temas referentes à prevenção e combate a outras formas de violência no trabalho e nas suas atividades e práticas, incluindo regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregado e fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias para apuração dos fatos.

Segundo a lei de prevenção ao assédio sexual (14.540, de 3 de abril de 2023), consta no Art 2º a instituição do programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da administração pública, direta, indireta, federal, estadual, distrital e municipal; Tendo como alguns dos objetivos do Art. 4º que diz:

I - prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos por esta lei;

III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.

No decreto nº 12.122 de 30 de julho 2024, o Art 2º afirma que fica instituído o programa federal de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, com a finalidade de enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, por meio de:

I - ações coordenadas de prevenção do assédio e da discriminação, por intermédio de estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização de agentes públicos;

II - gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos ou virtuais;

III - avaliação permanente do ambiente organizacional para assegurar que as ações coordenadas de prevenção de que trata o inciso I promovam as mudanças desejadas;

IV - destinação de espaços e criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação;

V - proteção às pessoas denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

VI - garantia do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias em relação a terceiros, até a decisão final do processo;

VII - procedimentos administrativos disciplinares que resguardem a vítima, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimização.

O ambiente de trabalho na indústria hoteleira é dinâmico e desafiador. No entanto, o assédio moral e sexual pode comprometer a saúde mental, a satisfação e o desempenho dos colaboradores. Dessa maneira a presente pesquisa tem como pergunta problema 'De que forma a CIPA poderia atuar para prevenir e enfrentar situações de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho na indústria hoteleira?'

Nesta perspectiva, o objetivo geral do presente trabalho é analisar as estratégias que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) utiliza na prevenção e enfrentamento de situações de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente laboral saudável.

### 3. METODOLOGIA

Para o presente trabalho, foi utilizada uma metodologia de pesquisa mista; A escolha desta metodologia se deu porque esta pesquisa tem a finalidade de extração, contabilização e apresentação de dados; Segundo Marconi; Lakatos (2005, p.269), uma pesquisa qualitativa “[...] fornece análise mais detalhada sobre investigações, hábitos, atitudes e tendências de comportamentos.” enquanto uma pesquisa quantitativa Marconi e Lakatos (2003), consiste em investigações empíricas, que objetivam o delineamento ou análise das características principais ou decisivas de um fenômeno. Iniciando-se dia 12 de agosto de 2024, realizada através de uma entrevista piloto semi-estruturada de 7 perguntas com a gerente do RH de um empreendimento hoteleiro, que será denominado de X, a fim de verificar como funcionava a CIPA, posteriormente, foi levantado quem eram os membros desta comissão e entregue a representante da mesma um questionário impresso contendo 7 perguntas, com o objetivo de verificar a funcionalidade da CIPA no empreendimento hoteleiro em questão.

A escolha do empreendimento deu-se pelo contato das pesquisadoras com o local, facilitando assim, a coleta de dados; Os questionários foram entregues a cada membro da CIPA (8 funcionários) no dia 21 de agosto de 2024, recebendo o retorno destes dia 23 de agosto de 2024.

No roteiro da entrevista piloto constam os seguintes questionamentos a respeito da CIPA:

1. Quando foi implementada?
2. Como foi Implementada
3. Quais as diretrizes?
4. Como é atualmente?
5. Já aconteceu algum caso de assédio?
6. A CIPA atuou quanto a isso?

### 7. Foi levada à reunião?

Já os questionamentos entregues aos membros foram elaboradas as seguintes perguntas:

1. Na sua opinião, como a CIPA pode ajudar a promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de constrangimentos de natureza sexual?
2. Quais treinamentos ou capacitações a CIPA oferece para que os membros estejam preparados para lidar com situações de assédio?
3. Existem políticas ou diretrizes claras disponíveis para todos os colaboradores sobre como prevenir e relatar assédio?
4. Existe alguma forma anônima de denúncias sobre o assédio?
5. Que tipo de suporte é oferecido às vítimas de assédio dentro da organização?
6. Os colaboradores sabem que a CIPA agora age no combate e prevenção contra o assédio? Se sim, qual feedback vocês têm recebido?
7. O que você acredita que poderia ser feito de forma diferente para melhorar ainda mais a abordagem da CIPA em relação ao assédio no ambiente de trabalho?

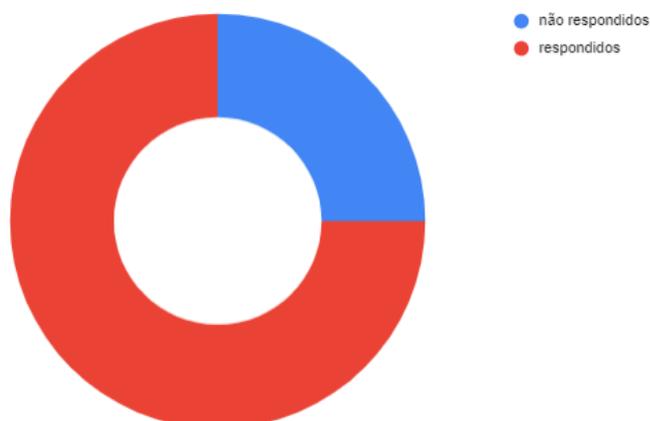
A análise de dados se deu a partir da obtenção das respostas, que foi transformado em gráfico, através de respostas recorrentes onde foram retiradas palavras chaves, ao total obteve-se 6 respostas que serão descritas posteriormente.

## **3. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Resultados e exposição dos gráficos.

No gráfico 1, foi representado a quantidade de questionários respondidos:

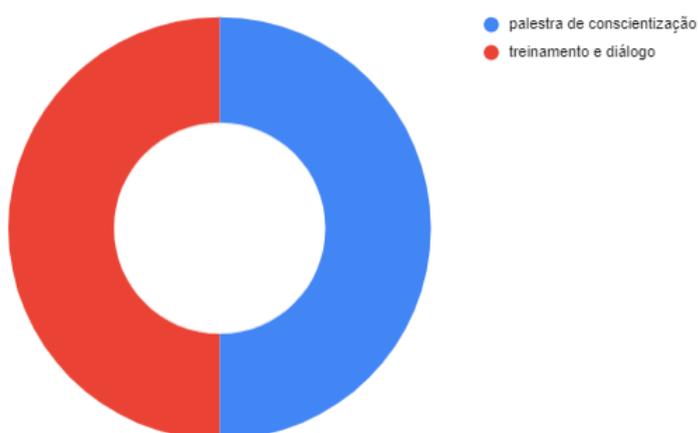
- Gráfico 1: Quantitativo de questionários respondidos



Fonte: Elaboração própria (2024).

Dos 8 questionários enviados, 6 (75%) foram respondidos e 2 (25%) não foram respondidos.

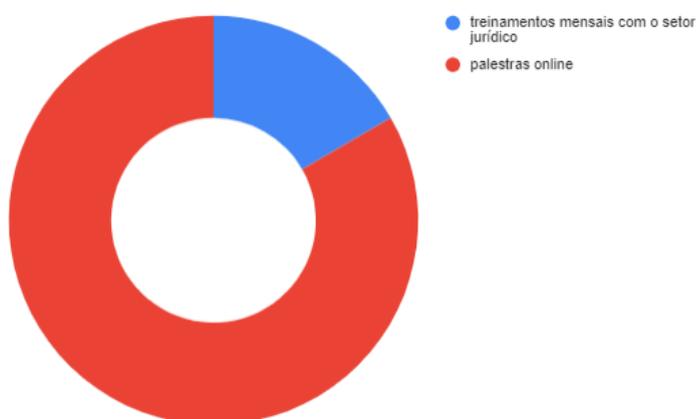
- Gráfico 2: Promoção de um ambiente de trabalho seguro



Fonte: Elaboração própria (2024).

Inicialmente foi feita uma indagação a respeito de como a CIPA pode ajudar a promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de constrangimentos de natureza sexual, na qual 50% sugeriu palestras de conscientização e 50%, treinamento e diálogo com os funcionários.

- Gráfico 3: Treinamentos ou capacitações



Fonte: Elaboração própria (2024).

No gráfico 3, foi levantado o questionamento sobre quais treinamentos ou capacitações a CIPA oferece para a preparação dos membros em caso de assédio, 16,7% informaram que é feito a partir de treinamentos mensais com o setor jurídico enquanto 83,3% informaram que eram através de palestras online.

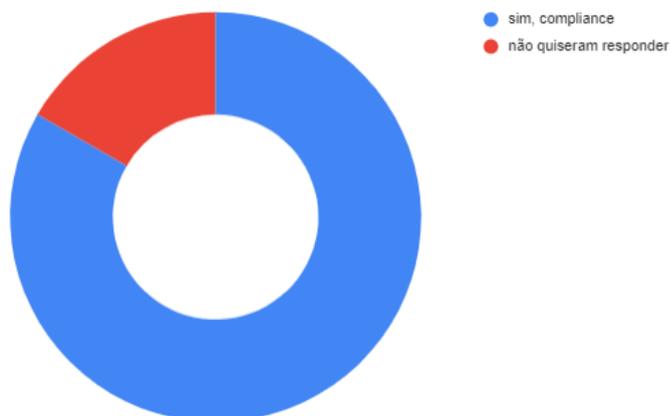
- Gráfico 4: Políticas e diretrizes claras



Fonte: Elaboração própria (2024).

No gráfico 4, é possível observar que 100% dos entrevistados responderam que existem políticas e diretrizes claras de como prevenir e relatar o assédio.

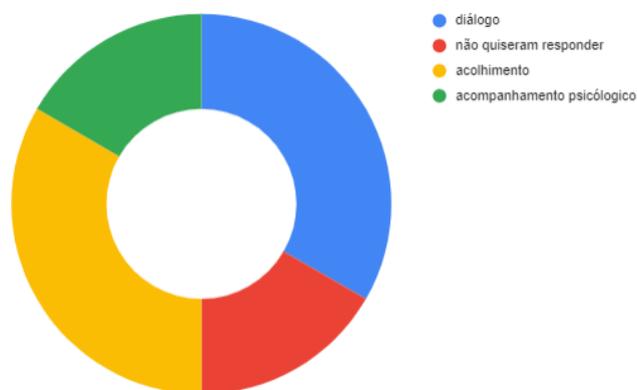
- Gráfico 5: Forma anônima de denúncia.



Fonte: Elaboração própria (2024).

O 4º questionamento foi respondido por 83,3%, que dizem que existem uma forma anônima de denúncia, que é o compliance, quanto 16,7% não quiseram responder.

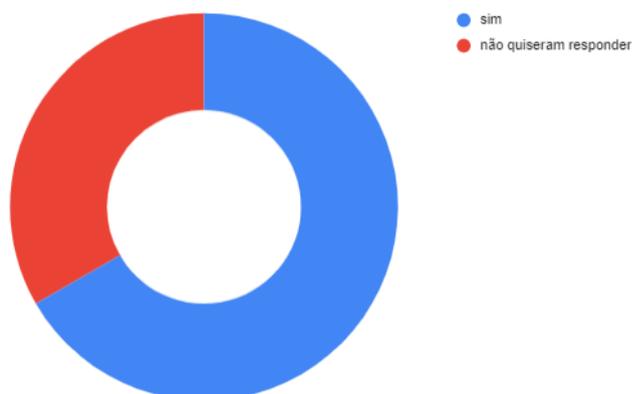
- Gráfico 6: Suporte Oferecido



Fonte: Elaboração própria (2024).

Os dados apresentados no gráfico 6 afirmam que 33,3% do suporte é oferecido através de diálogo e acolhimento dos membros da CIPA, enquanto 16,7% é com acompanhamento com psicólogo e 16,7% não quiseram responder.

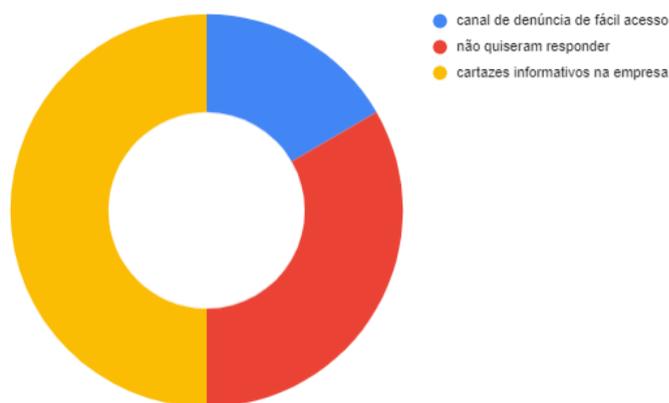
- Gráfico 7: Ciência que a CIPA atua nos casos de assédio



Fonte: Elaboração própria (2024).

Os dados apresentados no gráfico 7 mostram que 66,7% dos entrevistados alegam que os funcionários sabem que a CIPA age no combate e prevenção do assédio, porém não há feedback sobre o tema, 33,3% não quiseram responder.

- Gráfico 8: Ações de melhoria



Fonte: Elaboração própria (2024).

Ainda em relação às perguntas acima, o gráfico 8 traz resposta a 7ª pergunta e mostra que 50% dos entrevistados acreditam que espalhar cartazes na empresa é a melhor forma de abordar o assunto, enquanto 16,7% acham que fazer um canal de denúncia de fácil acesso é a solução, 33,3% não quiseram responder.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo tem como finalidade analisar e refletir sobre a atuação da CIPA em casos de assédio no ambiente de trabalho e relatar como ela vem atuando no empreendimento hoteleiro estudado. A implementação eficaz da CIPA é fundamental para garantir um ambiente laboral seguro e saudável. Ao promover a participação ativa dos colaboradores na identificação e mitigação em casos de assédio, a CIPA não apenas cumpre com as exigências legais, mas também fomenta uma cultura de segurança dentro da organização.

Considerando que foi informado que nunca houve caso de assédio denunciado no empreendimento hoteleiro em questão, é notório que os membros da CIPA têm treinamento e qualificação necessárias para agir da melhor forma, deixando a vítima o mais confortável e segura possível para realizar sua denúncia.

Por fim, é essencial que a administração reconheça e continue apoiando as iniciativas da CIPA, levando em consideração as sugestões dos membros, tais como facilitar o canal de denúncias e colocar cartazes explicativos no hotel e nos ônibus fretados para uso dos funcionários, proporcionando assim recursos necessários para sua atuação. Somente assim será possível a continuação de um ambiente de trabalho seguro, onde todos se sintam protegidos, refletindo positivamente nos resultados do empreendimento.

Consideram que para um ambiente laboral saudável e seguro é necessário a conscientização sobre o tema e implementação de políticas claras e acessíveis e um acolhimento psicológico e jurídico humanizado, transmitindo segurança e sigilo à vítima. Salientando que, o estudo de caso é focado ao que diz respeito a possível vítima, mas também existem outros vieses, que seriam as perspectivas do suposto assediador caso não comprovado o assédio e a visão do ambiente de trabalho, tendo em vista que um possível caso de assédio adoce o ambiente laboral.

## 5. REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=CON&numero=&ano=1988&ato=b79QTWE1EeFpWTb1a>. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. CLT Artigo 482, alínea j. ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10709394/artigo-482-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da

União: seção 1, Brasília, DF, ano 155, n. 157, p. 5, 30 jul. 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2024/decreto-12122-30-julho-2024-7960-09-publicacaooriginal-172503-pe.html>. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10224.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm). Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Diário Oficial da União. Brasília, 06 de abr. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm). Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Portaria 4.219, de 20 de dezembro de 2022. altera a nomenclatura da CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457. Disponível em: [file:///C:/Users/Alunos/Downloads/Portaria%20MTP%20n%C2%BA%204.219%20\(Altera%20NRs%20-%20CIPA\)%20revg-art.%2013.pdf](file:///C:/Users/Alunos/Downloads/Portaria%20MTP%20n%C2%BA%204.219%20(Altera%20NRs%20-%20CIPA)%20revg-art.%2013.pdf) Acesso em: 17 jul. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2017. MARTIN, Cristina. NR 5 atualizada 2024: principais mudanças e diretrizes. **Sesame**, São Paulo, 03 de jan. de 2024. Disponível em: <https://www.sesamehr.com.br/blog/nr-5-atualizada-2023/>. Acesso em: 17 ago. 2024.

**NAÇÕES UNIDAS**. Brasil. OIT: Violência e assédio no trabalho afetam uma a cada cinco pessoas. 05 dez. 2022. 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.eyJhdWQiOiJicmFzaWwudW4ub3JnIiwiaXNzIjoiODkwNDU0LCJpYXQiOiE3MjQ0OTAxNTQsImZcyY6LnRpbXZlcm90OGI3OWJjNGMtc2poN2siLCJzdWliOiIxODYuMjMzLjExMS4xODIiLCJkYXRhIjp7InR5cGUiOiJpc3N1ZWQiLCJyZWYiOiIyMDI0MDgyOVQwMDA5MTRaLTE1ZjhiNzliYzRjc2poN2s4OThic2VuZDRzMDAwMDAwMDFuMDAwMDAwMDAwMmViNCIsImliOiJzci00WHp2R0FURHpKR21yYVllaVZDd3pQbFR0V2NTN05SVIZtWnhxaHVFIiwiaCI6IkNEQlczRHgxcnNydlZOa3ZHbnNBZGhfaGtON3JVV05pdEFJcEF3TzJBZVkiX0.c0ihhZQ3nwoUdhxK\\_pqcnt3kNuKam6eKdPOOHvQsMta6](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.eyJhdWQiOiJicmFzaWwudW4ub3JnIiwiaXNzIjoiODkwNDU0LCJpYXQiOiE3MjQ0OTAxNTQsImZcyY6LnRpbXZlcm90OGI3OWJjNGMtc2poN2siLCJzdWliOiIxODYuMjMzLjExMS4xODIiLCJkYXRhIjp7InR5cGUiOiJpc3N1ZWQiLCJyZWYiOiIyMDI0MDgyOVQwMDA5MTRaLTE1ZjhiNzliYzRjc2poN2s4OThic2VuZDRzMDAwMDAwMDFuMDAwMDAwMDAwMmViNCIsImliOiJzci00WHp2R0FURHpKR21yYVllaVZDd3pQbFR0V2NTN05SVIZtWnhxaHVFIiwiaCI6IkNEQlczRHgxcnNydlZOa3ZHbnNBZGhfaGtON3JVV05pdEFJcEF3TzJBZVkiX0.c0ihhZQ3nwoUdhxK_pqcnt3kNuKam6eKdPOOHvQsMta6)

[IUa0lndhJ0-3d15k55SfGhyNYGojXs6ZRP8LDJLP8huDA7Pf3U\\_kdsdpGWqg9qMRjXvpVV3yH\\_9P\\_HoR\\_c19D5GhCrtd0Zr8Vb-WYZeqmUfoYTwmguS56nsoKuSEjHI9liERFFLriZqaKpfXuip7BzrttJkNR0Co7eXxwXzSW8xasEaQSy344iELosjZ3vL1Gae8MlwChiOdUaoZ3Lue0vMIN6oSunw7AQfxVo9dzs\\_jXYM90Cp9b9gMlrXBJNwWEdlc5vRK\\_cJyltnID3-2E3-QvVja8vdeNDMTdBKqXA.WF3obl2IDtqgvMFRqVdYkD5s](https://www.repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/123456789/1/123456789.pdf) . Acesso em: 25 mai. 2024.

SOBOLL.(2008, pg 32) Assédio moral no ambiente de trabalho e suas consequências. Disponível em:<https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/4167/1/MONOGRAFIA%20COMPLETA%202.pdf> Acesso em: 17 ago. 2024.