



**FACULDADE SANTÍSSIMA TRINDADE**

**BACHARELADO EM DIREITO**

**AS CARACTERÍSTICAS E AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

Henrique Severiano de Britto Azêdo  
Simone Carneiro Estelita

**Nazaré da Mata – PE  
2023**



Henrique Severiano de Britto Azêdo  
Simone Carneiro Estelita

## **AS CARACTERÍSTICAS E AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Projeto de pesquisa de Conclusão de Curso apresentado a disciplina de TCC I, ministrada pelo Prof<sup>o</sup> Me Mádson Francisco da Silva, como parte dos requisitos parciais para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Santíssima Trindade.

**Linha de pesquisa:** Direito do Trabalho e Direitos Humanos

**Coorientadora:** Professora Dra. Sandra Roberta Vaz Lira Maranhão

**Orientador:** Gleyce Jacqueline Ribeiro de Santana

**Nazaré da Mata - PE  
2023**



## DEDICATÓRIA

*Agradeço primeiramente a Deus, aos familiares e professores, que me acompanharam nesta trajetória acadêmica, que contribuíram cada um de sua forma para o meu aprendizado, e crescimento acadêmico. Agradeço a meu pai (in memoriam) e minha mãe por todo encorajamento. Agradeço também a meu marido Henrique e aos meus filhos meu alicerce e fonte inesgotável de amor, Pedro Henrique, Giovanna e Luiz Henrique que se fizeram presente ao longo desta caminhada de estudo, desafios e agora vitória.*



## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho à minha família, em especial ao meu pai, Alípio Cavalcanti e à minha mãe, (in memoriam) Valdeci. Agradeço também a minha esposa Simone companheira neste projeto e as meus filhos Pedro Henrique, Giovanna e Luiz Henrique, que sempre compartilharam comigo os momentos de estudos, desafios e agora vitória.*



## AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus e a sua mãe Nossa Senhora, pelas bênçãos, pelas graças, por ter me dado as respostas

À minha família, pelo amor incondicional, apoio e compreensão ao longo desta jornada acadêmica, em especial aos meus filhos Pedro Henrique Estelita de Britto Azêdo, Giovanna Estelita de Britto Azêdo e Luiz Henrique Estelita de Britto Azêdo. Vocês foram minha fonte constante de inspiração, minha fortaleza, meu braço forte nos momentos que eu achava não ser mais possível.

Ao meu marido Henrique Severiano de Britto Azêdo meu colega de turma, minha dupla na elaboração deste projeto. Sonhamos juntos, acreditamos que era possível, mesmo com tantos obstáculos ao longo dessa trajetória perseveramos e hoje estamos saboreando esta vitória juntos. O sonho só se torna realidade para aqueles que não desistem de sonhar.

Aos meus pais, Luiz Carlos Guedes Estelita (in memoriam) meu eterno amor e a minha mãe Cecy Lino Carneiro Estelita cuja amor e incentivo foram fundamentais para superar os desafios deste percurso. Suas palavras de encorajamento foram um bálsamo nos momentos mais difíceis.

A minha sogra Valdeci Britto de Melo Azêdo (in memoriam) cuja admiração e respeito formam peças incentivadoras na minha formação pessoal e acadêmica,

Aos professores, mentores e orientadores do Curso de Direito da Faculdade Santíssima Trindade (FAST) que compartilharam conhecimento, paciência e sabedoria, contribuindo significativamente para o meu crescimento acadêmico e pessoal. Em especial a Profa. ME Daniella Maria Brito Azêdo Guedes, minha Coordenadora do Curso do Direito por todo carinho e atenção e a minha Professora Orientadora Gleyce Jacqueline Ribeiro de Santana por toda paciência, atenção e compromisso nesta fase final acadêmica.

E, finalmente, dedico este trabalho a mim mesmo, como uma celebração da perseverança, de esforço e de comprometimento que me conduziram até este momento. Que esta conquista seja apenas o início de muitos outros capítulos de crescimento e realização.



## SUMÁRIO:

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 HISTÓRICO.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3 PRINCIPAIS CONSEQUENCIAS PARA O TRABALHADOR.....</b>	<b>12</b>
<b>2.4 AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.5 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA .....</b>	<b>13</b>
<b>2.6.1 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE OU PROPORCIONALIDADE .....</b>	<b>14</b>
<b>2.6.2 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ CONTRATUAL.....</b>	<b>15</b>
<b>2.6.3 PRINCÍPIO DA REALIDADE SOBRE A FORMA.....</b>	<b>15</b>
<b>2.6.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....</b>	<b>15</b>
<b>2.7 ATITUDES A SER TOMADAS E PRODUZIDAS PELAS VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>16</b>
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>17</b>
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>18</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>21</b>
<b>6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>22</b>
<b>7.1 CRONOGRAMA DA PESQUISA .....</b>	<b>23</b>
<b>7.2 ORÇAMENTO.....</b>	<b>23</b>



## AS CARACTERÍSTICAS E AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Henrique Severiano de Britto Azêdo<sup>1</sup>; Simone Carneiro Estelita<sup>2</sup>; Professora Dra. Sandra Roberta Vaz Lira Maranhão<sup>3</sup>; Professora Gleyce Jacqueline Ribeiro de Santana<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Discente do curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade Santíssima Trindade.  
E-mail: henriqueazedo@hotmail.com

<sup>2</sup>Discente do curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade Santíssima Trindade.  
E-mail: simonececelita@outlook.com;

<sup>3</sup>Docente do curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade Santíssima Trindade.  
E-mail: srmarranhao@hotmail.com

<sup>4</sup>Docente do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Santíssima Trindade.  
E-mail: gleycejacqueline@gmail.com

**Resumo.** O tema abordado na pesquisa foi As Características e as Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Teve como tratativa o tratamento hostil e opressor dentro do ambiente laborativo e suas implicações na saúde psíquica e física do profissional. Outro critério levantado foi a ausência de Legislação Específica que tipifique a conduta autoritária, não ética e desumana como crime, garantindo assim ao trabalhador a dignidade plena no exercício de suas funções. Sobre as implicações na saúde do assediado, habitualmente se caracteriza pelo isolamento da vítima sem explicações, pois a vergonha diante de seus pares e as hostilizações habituais, geram um sentimento de não pertencimento e de inferioridade, tais condutas constrangedoras são os gatilhos que iram desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho. A prática do fenômeno assédio moral está escalonando crescentemente trazendo prejuízos ao bem-estar profissional, físico e emocional, com também, afetando suas relações pessoais fora do ambiente de trabalho. No contexto abordado durante as análises documentais que tiveram como aporte bibliográfico documentos registrados do acervo literário disponível, evidenciou que a conduta apesar de ser bastante frequente dentro das corporações, é ainda pouco divulgada, isto se deve pela carência do nosso ordenamento jurídico de leis protetivas, na grande maioria dos casos que são judicializados sobre o tema assédio moral são tipificados pelos operadores de Direito como injúria e difamação. Neste sentido, é observado uma omissão tanto das casas legislativas, como das próprias organizações de defesa dos direitos trabalhistas e por que não dizer do próprio profissional, no tocante a reivindicação de seus direitos. Conclui-se que é necessário uma mobilização de profissionais de diversas áreas, como da sociedade civil, como dos meios de comunicação, e em especial das próprias instituições através das práticas de ações e prevenções voltadas ao tema no próprio ambiente laboral. Toda esta conjuntura é necessária para alertar e sensibilizar nossos legisladores na formulação de leis que tipifiquem o assédio moral como crime, oferecendo proteção e dignidade às vítimas assediadas.

**Palavras-chave:** assédio moral, saúde do trabalhador e absenteísmo.

**Abstract:** The topic covered in the research was The Characteristics and Consequences of Moral Harassment in the Workplace: It dealt with hostile and oppressive treatment within the work environment and its implications for the professional's mental and physical health. Another criterion raised was the absence of Specific Legislation that classifies authoritarian, unethical and inhumane conduct as a crime, thus guaranteeing workers full dignity when carrying out their duties. Regarding the implications for the health of the harassed person, it is usually characterized by the isolation of the victim without explanations, as shame in front of their peers and habitual harassment generate a feeling of non-belonging and inferiority, such embarrassing behaviors are the triggers that will destabilize the victim's relationship with the work environment. The practice of the phenomenon of bullying is increasingly escalating, causing harm to professional, physical and emotional well-being, as well as affecting personal relationships outside the work environment. In the context discussed during the documentary analyzes that had recorded documents from the available literary collection as a biobibliographical contribution, it was evident that the conduct, despite being quite frequent



within corporations, is still little publicized, this is due to the lack of protective laws in our legal system, In the vast majority of cases that are brought to justice on the subject of moral harassment, they are classified by legal practitioners as insult and defamation. In this sense, there is an omission both on the part of the legislative houses, as well as on the part of the organizations that defend labor rights and, why not say, the workers themselves, in terms of claiming their rights. It is concluded that it is necessary to mobilize professionals from different areas, such as civil society, the media, and especially the institutions themselves through the practice of actions and prevention focused on the topic in the work environment itself. This entire situation is necessary to alert and sensitize our legislators in the formulation of laws that classify bullying as a crime, offering protection and dignity to victims of bullying.

**Keywords:** moral harassment, worker health and absenteeism.

---

**Data de Aprovação:** 07 de dezembro de 2023

---



## 1 INTRODUÇÃO

No ambiente de trabalho, o assédio moral é um problema comum que afeta a produtividade, a saúde mental e até mesmo a vida pessoal dos trabalhadores. O assédio moral é definido como um comportamento abusivo, hostil e sistemático praticado por um ou mais indivíduos contra outro no mesmo ambiente de trabalho. Este assunto tem sido uma preocupação crescente para empresas e governos em todo o mundo, sendo pauta de diversos estudos e pesquisas nas últimas décadas.

Para Soares (2012), o assédio moral é um processo dinâmico que se desenvolve no tempo e no qual a frequência e a duração assumem papel importante. Dessa forma, eventos isolados ou um só gesto geralmente não são considerados como assédio moral. Todavia este critério deve ser observado com certo cuidado. (SCIELO)

É considerado dizer que não são todos comportamentos desagradáveis ou agressivos que são denominados assédio moral, o assédio é por sua vez caracterizado por condutas abusivas, repetitivas contra a dignidade ou integridade física da pessoa provocando uma degradação do recinto de trabalho. Para SILVA (2011), esta ação por um período prolongado, sem motivos, por excesso de poder, leva a vítima a apresentar sentimentos negativos com sequelas emocionais.

Neste mesmo contexto, Barreto (2003), define que o assédio moral é caracterizado por exposição do trabalhador a situações humilhantes, violentas, de destruição, de uma forma repetitiva.

No período de grande desenvolvimento industrial gerado pela Revolução Industrial houve um crescimento promissor no mercado de trabalho, acarretando um aumento da competição dos trabalhadores por melhores empregos. Este período de competição foi correlacionado também a um aspecto que deve-se destacar, às condições precárias e desumanas de trabalho, tornando-se uns dos agravantes do assédio moral.

O assédio moral inicialmente foi abordado nos países nórdicos. No Brasil o interesse sobre o tema se evidencia, de forma presente em meados dos anos 2000.

A Organização Mundial de Saúde – OMS tem demonstrado com frequência uma preocupação relevante no que diz respeito ao grande aumento de doenças psicológicas decorrente do assédio moral, segundo dados estatísticos da própria organização a previsão é que milhares de



peças adoecerão, nos próximos anos, devido ao estresse causado pelo assédio moral. (BARRETO et al ,2003)

Decorrente ao aumento expressivo de trabalhadores que estão adoecendo vítimas do assédio moral, fato este que na maioria dos casos ocorrem de maneira camuflada, fazem-se necessários estudos mais aprofundados sobre o tema bem como uma capacitação e sensibilização das diversas Equipes multi-relacionadas com o assunto exposto. Em princípio, é interessante oferecer as condições necessárias para que o trabalhador possa detectar a agressão que está sofrendo para poder reivindicar seus direitos. Tal demanda de mobilização de esforços visa elaborar propostas de sensibilização no ambiente de trabalho através da coleta de dados e sua posterior avaliação para se obter a real percepção sobre este assunto que tanto prejudica a saúde do trabalhador.

Assim, abastecidos de temas da literatura vigente com aspectos relacionados às estratégias, seriam eficaz na construção de propostas de sensibilização e capacitação nos diversos ambientes de trabalhos, sejam eles Governamentais ou Privados, que configuram assédio moral, ofertando as condições legais necessárias para o trabalhador reivindicar seus direitos.



## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 HISTÓRICO**

O assédio moral sempre esteve presente nos mais diversos ambientes de trabalho. Na prática sempre existiu, porém não era abordado e muito menos tema para estudo. Desde os primórdios da humanidade, sempre existiu nas relações de trabalho uma dominação onde o mais forte subjuga o mais fraco (BARRETO,2020).

Nas últimas décadas, é percebido uma crescente demanda de notificações no que tange a casos de assédio moral, como também um relevante interesse por parte de estudiosos para analisar criteriosamente a situação (BARRETO,2020).

SILVA, (2011) classifica o assédio moral e o qualifica por ações repetitivas contra a vítima por um período prolongado de tempo, sem motivos, por abuso de poder, levando a vítima a manifestar sentimentos negativos com sequelas emocionais. Barreto (2003, FIOCRUZ) define o assédio moral no trabalho como *“como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho”*. Neste contexto, o assédio moral poderá ser expressado como as formas recorrentes de ocasiões que ferem a personalidade física, mental e a dignidade/honra do trabalhador.

Em uma pesquisa de caso analisada por Barreto (2003), tendo como amostra 2062 trabalhadores, chegou ao resultado, em que 42% destes haviam passado por humilhações e constrangimento no trabalho. Sendo este, um número bastante expressivo e merecedor de estudos e medidas que protejam os direitos dos trabalhadores. O Assédio moral é então denominado como psicoterrorismo no recinto de trabalho.

### **2.2. FORMAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

De acordo com Calhau (2011), o assédio moral na esfera do trabalho pode manifesta-se de três formas: horizontal que decorre entre trabalhadores de mesmo nível, vertical ascendente ocasionado entre um trabalhador menos graduado para um mais graduado e o vertical descendente gerado entre um trabalhador menos graduado para um mais graduado. Neste sentido, entende-se que a forma horizontal é decorrente entre equipes e/ou setores onde é muito forte a competição. O



assédio moral vertical descendente é mais presente na hierarquia de poder. Já o assédio moral ascendente que é menos usual de acontecer, ocorre em geral quando o superior hierárquico é de mais idade ou quando é substituído acarretando assim a uma rejeição do mesmo.

### **2.3 PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR**

Dentre as principais consequências para o trabalhador vítima do assédio moral podemos destacar as seguintes: à saúde física e mental, o estresse decorrente ao ambiente de trabalho hostil, a fragilidade de seu processo mental de percepção, ou seja, sua cognição, redução da sua concentração afetando a sua produção e a sua capacidade de resolução de problemas, autoconfiança diminutiva, distanciamento do convívio social, ansiedade, depressão, solidão, desmotivação, predisposição ao consumo de bebidas alcoólicas, todo esse processo somatizados podem leva-lo a demissão.

Existe vários estudos sobre o tema propostos que concluem que o assédio moral, também chamado de violência psicológica, é mais gravoso que a violência física. Neste sentido, fica explícito o quanto danoso é o assédio moral para saúde geral do trabalhador. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção 190 reconhece a violência do trabalho como violações fundamentais dos direitos humanos. Outro marco na conquista da dignidade laboral foi a Lei 14.612/2023 que foi sancionada pelo Presidente da República inserindo punição por assédio sexual ou moral no Estatuto da Advocacia.

Entra as tantas consequências do assédio moral, estudos realizados classificam que cerca de 80% destas vítimas, apresentam uma redução imunológica em seu organismo como também problemas psicossomáticos tais como: cefaleia, gastrite, úlceras, bulimia, arritmia cardíaca, insônia ou sono em excesso, enjoos entra outras tantas.

Como exposto, o tema abordado gera inúmeras consequências ao trabalhados, sendo merecedor tanto de estudos como leis protetivas, para diminuir os efeitos nocivos causados pelo assédio moral.

### **2.4 AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO**

Um ambiente de trabalho equilibrado é aquele em que os funcionários se sentem seguros, confortáveis e produtivos. É um ambiente em que as pessoas são valorizadas, respeitadas e tratadas



com dignidade. Alguns elementos que contribuem para um ambiente de trabalho equilibrado incluem:

- a) Comunicação efetiva: Uma comunicação clara e respeitosa entre os funcionários e a equipe de liderança é essencial para criar um ambiente de trabalho emocionalmente estável.
- b) Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: Os empregadores devem permitir e incentivar o equilíbrio entre as responsabilidades pessoais e profissionais de seus funcionários. Isso pode ser alcançado por meio de horários flexíveis, licenças remuneradas, aconselhamento e serviços familiares e de saúde.
- c) Clima de trabalho positivo: Cultivar um ambiente de trabalho positivo, onde a colaboração, a abertura e o respeito são valorizados, é fundamental.
- d) Reconhecimento e recompensas: Oferecer reconhecimentos e recompensas é uma ótima maneira de incentivar os funcionários e aumentar a produtividade.
- e) Espaço de trabalho confortável: O espaço de trabalho deve ser confortável e agradável, incentivando a criatividade e produtividade.

Em resumo, um ambiente de trabalho equilibrado é aquele que coloca as necessidades dos funcionários em primeiro lugar, incentivando o bem-estar, a colaboração e a produtividade.

A Constituição Federal, no seu art. 225, é garantidora deste ambiente equilibrado e sadio:

“Todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial a sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (BRASIL, 1988)

No que tange a dignidade humana do trabalhador, sendo este um princípio constitucional, o inciso III do art. 1º da Constituição Federal descreve em seu texto:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

Inciso III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988)

## **2.5 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

A Legislação atual do Brasil não aborda em seus textos nenhuma Lei específica, o que existe atualmente no tocante a este tema são Leis oriundas de uma minoria de Estados e Municípios. Mas é importante ressaltar que apesar da ausência de leis que sejam vigentes para todas as



federações, existem projetos de Leis em tramitação no Legislativo Federal no que se refere ao Assédio Moral.

Devido a ausências de Leis específicas o trabalhador com contrato de trabalho regido pela CLT se for vítima de Assédio Moral, terá que recorrer para sua defesa a aplicação do art. 5º, V e ou X, da CF, este vai lhe em seu texto o respeito à dignidade humana

A vítima que tem contrato de trabalho regido pela CLT, terá que buscar amparo à Constituição, no artigo 5º, V e ou X, para lhe garantir o direito, o respeito e a indenização pelos danos morais sofridos.

Dentre os Projetos que tramitam no Legislativo Federal, existe um que visa incorporar a alínea g, art. 483, na CLT, artigo este que trata de rescisão indireta. Um outro artigo, o 484, esse abordaria quando aprovado, sobre a comunicação por parte do empregado ao empregador que está deixando o seu emprego devido ao assédio moral sofrido no seu ambiente de trabalho, sendo necessário para comprovação que o seu superior esteja ciente do fato, o que exigira sua assinatura, como também, a confirmação de mais duas testemunhas ou ainda por uma correspondência com AR. Assim, o vitima comprovará o fato e terá os direitos garantidos.

Existe, dentre tantos, um outro projeto na esfera penal que tipifica a conduta do agressor pela pratica do assédio moral, Projeto de lei federal nº. 4.742/01. Trata-se do projeto de lei federal nº. 4.742/01, de autoria do dep. Marcos de Jesus do partido PL do estado de Pernambuco.

No entanto, ante a ausência de normas que regulamentem o assédio moral, os Magistrados sentenciam segundo os mecanismos legais vigentes que são os que regem a CLT ou os princípios constitucionais da Constituição Federal de 1988.

Dentre os princípios constitucionais da CF/88 que são mais comumente utilizados nas justificativas das sentenças do Magistrados podemos destacar:

### **2.6.1 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE OU PROPORCIONALIDADE**

O princípio da razoabilidade diz respeito ao equilíbrio proporcional entre o superior hierárquico e o trabalhador.

Sendo a indenização de reparação pelo dano proferido a vítima proporcional a lesão praticada pelo assedio moral.



### **2.6.2 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ CONTRATUAL**

O princípio da boa-fé contratual é fundamental em todas as relações de trabalho, e uma das suas principais funções é proteger os trabalhadores contra o assédio moral. A boa fé contratual implica que todas as partes envolvidas em um contrato de trabalho devem agir com ética, transparência e respeito mútuo.

No contexto do assédio moral, a boa-fé contratual significa que o contratante (empregador) deve realizar seu papel de proporcionar um ambiente saudável e seguro de trabalho para seus funcionários, garantindo que eles não sejam submetidos a abusos, humilhações ou qualquer outra forma de comportamento desrespeitoso por parte de seus colegas ou superiores hierárquicos.

Caso ocorra uma situação de assédio moral, a boa-fé exige que o contratante adote medidas imediatas e eficazes para proteger as vítimas e punir os agressores.

### **2.6.3 PRINCÍPIO DA REALIDADE SOBRE A FORMA**

O princípio fundamental sobre a forma para o assédio moral é que ele se caracteriza por comportamentos repetitivos e sistemáticos que causam danos psicológicos ou físicos a uma pessoa no ambiente de trabalho. O assédio pode assumir várias formas, como intimidação, humilhação, discriminação, isolamento e perseguição. É importante destacar que o assédio moral não se restringe a uma única ação ou comportamento, mas é uma sequência contínua de eventos que têm como objetivo minar a autoestima, a dignidade e a saúde mental de uma pessoa. Além disso, o assédio moral pode ocorrer tanto entre colegas de trabalho quanto entre trabalhadores e chefes ou supervisores. Sendo o assédio moral uma violação séria dos direitos humanos e merecedor de ser tratado com a devida seriedade e rigor.

### **2.6.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

O princípio da proteção para o assédio moral é um princípio jurídico que estabelece que as normas trabalhistas devem ser interpretadas e aplicadas de forma a proteger o trabalhador de qualquer forma de violência psicológica, como o assédio moral. Esse princípio é garantido pela Constituição Federal e tem como objetivo proteger a dignidade da pessoa humana, a integridade física e moral do trabalhador, e o ambiente de trabalho saudável. O assédio moral é considerado



uma forma de violência no trabalho e pode ter consequências graves para a saúde e o bem-estar do trabalhador, além de prejudicar sua produtividade e qualidade de vida. Portanto, o princípio da proteção é essencial para garantir o bem-estar e a segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Sentenças proferidas pelos Magistrado, utilizando como justificativa a Constituição Federal de 1988 e os Princípios Constitucionais.

**ASSÉDIO MORAL - DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO - DIREITO À INDENIZAÇÃO** - A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada "saia" com os clientes ou lhes "venda o corpo e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e, assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e, assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais (art. 159, CC de 1916 e arts. 186 e 927, do NCC). (TRT 2 - RO 01531-2001-464-02-00 - (20050288894) - 4ª T. - Rel. p/o Ac. Juiz Ricardo Artur Costa E Trigueiros - DOESP 20.5.2005).

## **2.7 ATITUDES A SER TOMADAS E PRODUZIDAS PELAS VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL**

As vítimas de assédio moral, devem ter a cautela de tomar algumas importantes atitudes para provar o infortúnio sofrido, bem como evitar novos episódios, tais como:

- Descrever detalhadamente todos os fatos que geram o assédio, fazendo a descrição diária em um bloco de notas.
- Guardar todas as provas, tipos: documentos, gravações, vídeos e também as tarefas que a vítima é obrigada a exercer para o agressor
- Nunca está só com o agressor, deixar a família e amigos ciente da situação.
- Buscar assistência do sindicato, assistente social e psicólogo.

É de suma importância uma equipe preparada e com formação de profissionais multidisciplinares e os diversos mecanismos de apoio jurídico, tais como, advogados e sindicatos para combater o assédio moral garantindo a dignidade humana no ambiente de trabalho.



### **3 METODOLOGIA**

Em relação à metodologia e aos procedimentos metodológicos adotados, tratou-se de uma revisão bibliográfica com abordagem predominantemente qualitativa. Estando inserida, especificamente, no meio acadêmico e tem o principal objetivo de atualizar e aprimorar o conhecimento do leitor através de obras publicadas

O tipo de pesquisa supramencionada é realizado a partir da análise documental disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos legais, como livros, artigos, teses etc. No presente trabalho são usados dados e categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registradas. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados.

Mediante isso, as informações coletadas nesse estudo foram interpretadas com base no referencial teórico contemplados na literatura jurídica, dos últimos anos, nas bases de dados Fiocruz, Scielo e publicações do Ministério da Saúde, Jurisprudências, Legislação trabalhista, utilizando como descritores: assédio moral, saúde do trabalhador e absenteísmo.



#### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

O desafio proposto é sensibilizar a sociedade através de profissionais multidisciplinares para discutir as medidas a serem tomadas através da abordagem do tema, dando ênfase aos poderes públicos legisladores, ao Ministério do trabalho, como também, as Delegacias Regionais do Trabalho.

O interesse é discutir com a sociedade e fazer a pressão necessária para que a Câmara Legislativa Federal crie leis punitivas para os agressores. Estas leis sancionadas seriam a conquista maior do coletivo no que concerne o ambiente de trabalho, fazendo com que toda opressão e risco vivenciados pelas vítimas do Assédio Moral tenham proteção legal para regatar a sua dignidade e cidadania.

A fundamentação teórica desta pesquisa foi apresentada em três tópicos. No primeiro tópico, aborda a historicidade do assédio moral, trazendo reflexões sobre a prática e suas implicações na saúde do trabalhador. Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já categoriza o Assédio Moral como uma prática abusiva e hostil no ambiente de trabalho, reconhecendo suas implicações não apenas no desempenho profissional, mas também na saúde psíquica e física daqueles que são alvo desse comportamento prejudicial. O órgão, averbera seus argumentos, com respaldo nos estudos de pesquisadores multidisciplinares, como também recomenda uma série de medidas preventivas, reparadoras e protetivas, visando a proteção do trabalhador exposto há condutas negativas, desumanas e não éticas por parte de relações hierárquicas autoritárias. O segundo tópico faz uma elucidação a necessidade de uma legitimação legal de proteção, através de Leis que tipifiquem o assédio moral como crime passível de punição penal ou medidas reparadoras. Já o último tópico, tem como recomendação as medidas jurídicas cabíveis para reivindicar o direito violado perante a Justiça.

Vinculando a abordagem do tema ao arcabouço protetivo legal, em referência a sanção de Leis que qualifiquem o Assédio Moral como crime pelo código penal, é de suma importância fazer destaque ao Projeto de lei federal nº. 4.742/01, de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus do Estado de Pernambuco, pois é estarrecedor a morosidade dentro das casas legislativas para aprovação do mesmo.



Nesta direção, após quase duas décadas de sua autoria, especificamente março em de 2019, a plenária da Câmara Federal aprovou o citado Projeto de Lei nº 4742/2001, tipificando o assédio moral no trabalho como crime, determinando como pena a detenção de um a dois anos, além de multa. Mas, apesar do grande entusiasmo com a aprovação, ainda existe um caminho a percorrer, pois mesmo depois dos longos e exaustivos anos de discursões sobre a matéria, a Proposta de Lei nº 4742/2001, está atualmente parado aguardando ainda apreciação do Senado Federal para só então ser sancionado e transformar-se de fato no mecanismo legal de proteção ao trabalhador contra a opressão laboral.

Segundo o texto da Proposta de Lei nº 4742/2001, a configuração de assédio moral será definida quando se tratar de ofensas repetidas que maculem a dignidade do trabalhador, asseverando a constância destas condutas a danos, sofrimento físico ou mental que acarretem prejuízos ao exercício das funções laborais da vítima. Este ponto específico é merecedor de destaque mediante a alusão aos preceitos defendidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ainda aprofundando o texto da Projeto de Lei nº 4742/2001, observa-se com veemência as referências as proposições de modificação do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, no que tange ao Código Penal, para tipificar como crime o assédio moral. Neste modelo, especifica-se que a ação só terá início quando a vítima realizar uma representação judicial em desfavor ao ofensor, sendo tal representação irretroatável. A proposta prevê ainda a inclusão do assédio moral no Código Penal, impondo pena de detenção entre e um a dois anos, que poderá ser agravada em até um terço, caso a vítima seja menor de 18 anos.

O ponto crucial destacado no texto do projeto de lei em questão encontra respaldo na análise do objeto de discussão, onde se evidencia, apesar dos consideráveis esforços e indícios de impactos na saúde e nas atividades laborais da vítima assediada, a lacuna jurídica que permeia o entendimento das Cortes em relação a tais condutas. Isso se reflete nas sentenças proferidas, as quais, em função da ausência de legislação específica, tratam os casos judicializados como injúria e difamação. Diante dessa carência normativa, os Magistrados, em sua maioria, recorrem à legitimação jurídica das decisões por meio dos artigos V e ou X da Constituição Federal de 1988, bem como dos princípios norteadores do direito.



Ao longo da discussão sobre o tema, é perceptível a ausência de uma mobilização efetiva da sociedade em prol da causa, destacando-se a preocupante falta de protagonismo das entidades que expressam, em seus estatutos, a defesa dos direitos dos trabalhadores. É alarmante notar que a atenção dedicada ao assunto não condiz com a intensidade da exploração do corpo e da mente no cenário contemporâneo, o que projeta perspectivas pouco animadoras.

É incontestável que, nos anos vindouros, as relações de políticas de gestão e organização do trabalho, bem como a saúde laboral, estarão profundamente interligadas, demandando medidas desafiadoras para a prevenção e proteção da saúde física e mental dos profissionais. A prevalência de angústia, depressão e ansiedade torna-se iminente diante da carência de medidas legais eficazes que assegurem o pleno exercício das atividades laborais.

A tipificação da Lei no ordenamento jurídico brasileiro representaria um avanço significativo como instrumento de combate a essa prática, constituindo uma vitória para todos os profissionais que se tornam vítimas dessa chibata silenciosa, mas nem por isso menos dolorida. É imperativo que, diante desse cenário, a sociedade, as instituições e o poder público unam esforços para efetivamente combater o assédio moral no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente laboral saudável e digno para todos.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise abrangente das características e consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, torna-se evidente a gravidade desse fenômeno e seu impacto significativo não apenas nas vidas das vítimas, mas também na dinâmica organizacional como um todo.

As características identificadas, como comportamentos repetitivos, desqualificação profissional, abuso de poder e a criação de um ambiente hostil, delineiam um quadro perturbador que compromete não apenas o bem-estar psicológico das vítimas, mas também a eficiência e a saúde da empresa.

As consequências, por sua vez, são multifacetadas, estendendo-se desde o prejuízo à saúde mental das vítimas até a potencial desestabilização do ambiente de trabalho, afetando a produtividade, a retenção de talentos e a reputação da organização.

Neste contexto, é imperativo reconhecer a responsabilidade das organizações em prevenir e combater o assédio moral, promovendo um ambiente saudável, inclusivo e respeitoso. A ausência de ações efetivas para coibir esse comportamento tóxico pode resultar em impactos negativos significativos, não apenas para as vítimas, mas também para a imagem e o desempenho da organização.

Recomenda-se, portanto, que as empresas sejam públicas ou privadas adotem políticas claras de combate ao assédio moral, implementando programas de conscientização, treinamentos e canais de denúncia eficazes. Além disso, é fundamental que os gestores e líderes estejam comprometidos em criar uma cultura organizacional que repudie qualquer forma de assédio, fomentando a colaboração, o respeito e a promoção do bem-estar de todos os colaboradores.

Em última análise, a compreensão aprofundada das características e consequências do assédio moral oferece não apenas insights valiosos para acadêmicos e pesquisadores, mas também destaca a urgência de ações concretas por parte das organizações e legisladores para erradicar esse fenômeno nocivo dos ambientes de trabalho, visando construir um futuro laboral mais **justo**, saudável e humano.



## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSÉDIO moral. *In: Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 21 jul. 2008. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=Margarida>. Acesso em: 9 maio 2023.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003. 233p.

BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp, 2020

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. o Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-norma-pe.html> . Acesso em: 10 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário 01531-2001-464-02-00 - (20050288894). Relator: Juiz Ricardo Artur Costa E Trigueiros. 4ª Turma, São Paulo, 20 de maio de 2005. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/15829785> . Acesso em 09 de junho de 2023.

CALHAU, Lélío Braga. **Bullying – Diário de uma vítima**. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. Revista IOB. v. 17, n. 211, jan. 2012.

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

LEYMANN, Mobbing. **Lugar de Trabalho com Terrorismo Psicológico**, Ed. Espanhol, 2006.



## 7 ANEXOS

### 7.1 CRONOGRAMA

ATIVIDADES	Jan 2023	Fev 2023	Mar 2023	Abr 2023	Mai 2023	Jun 2023	Jul 2023	Ago 2023	Set 2023	Out 2023	Nov 2023	Dez 2023
Elaboração do tema da pesquisa		X										
Levantamento bibliográfico		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Análise dos dados		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Escrita do projeto			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Tabulação dos dados							X	X	X	X	X	
Defesa do TCC											X	

### 7.2 ORÇAMENTO

<b>MATERIAIS DE CONSUMO</b>				
Papel Ofício	Resma	1	25,00	25,00
Transporte (combustível)	Litros	30	4,89	146,70
Encadernação	Unidade	03	15,00	45,00
<b>TOTAL R\$</b>				<b>216,70</b>