



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

LETICIA DE PAIVA FERREIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

ASSIS/SP

2024



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

LETICIA DE PAIVA FERREIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento de Direito do IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA/IMESA, como requisito parcial para a conclusão do curso e a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientação específica da professora Dra. Márcia Valéria Seródio Carbone.

ASSIS/SP

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Ferreira, Leticia de Paiva

F383a Assédio moral no ambiente de trabalho / Leticia de Paiva Ferreira. -- Assis, 2024.

40p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) --Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA), 2024.

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Valéria Seródio Carbone.

1. Assédio no ambiente de trabalho. 2. Relação de emprego. 3. Atos ilícitos. I Carbone, Márcia Valéria Seródio. II Título.

CDD 342.6

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos. Aos meus pais e irmãos, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho. Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso. Ao meu companheiro de vida, por todas as palavras de apoio, de encorajamento, por toda a paciência e por toda disposição a me ajudar nessa etapa tão decisiva.

RESUMO

Esta monografia tem como objetivo discutir o assédio moral no ambiente de trabalho, um problema que afeta muitos trabalhadores. É crucial que tanto empregadores quanto empregados estejam cientes desse problema, pois ele é pouco discutido e divulgado, mesmo sendo um ato ilícito que precisa ser reparado. O assédio moral é caracterizado por situações de vexame, humilhação, desvalorização, metas abusivas e tratamento excessivamente rigoroso, que ocorrem de maneira contínua no ambiente de trabalho. Esta pesquisa explora a possibilidade de a vítima buscar apoio psicológico de profissionais da área e também recorrer ao sistema judiciário para obter uma indenização ou procurar o sindicato da categoria para solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Portanto, este estudo permite uma compreensão dos aspectos gerais das relações trabalhistas, do assédio moral e suas consequências nas esferas administrativa e jurídica.

Palavras-chave: assédio moral; ambiente de trabalho; ato ilícito; relações trabalhistas.

ABSTRACT

This monograph aims to discuss moral harassment in the workplace, a problem that affects many workers. It is crucial that both employers and employees are aware of this problem, as it is little discussed and publicized, even though it is an illegal act that needs to be repaired. Moral harassment is characterized by situations of embarrassment, humiliation, devaluation, abusive goals and excessively strict treatment, which occur continuously in the workplace. This research explores the possibility of the victim seeking psychological support from professionals in the field and also resorting to the judicial system to obtain compensation or contacting the category's union to request indirect termination of the employment contract. Therefore, this study allows an understanding of the general aspects of labor relations, moral harassment and its consequences in the administrative and legal spheres.

Keywords: moral harassment; work environment; unlawful act; labor relations.

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

LETICIA DE PAIVA FERREIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Márcia Valéria Seródio Carbone

Examinador: Elizabete Mello da Silva

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CLT E O CONCEITO DO ASSÉDIO MORAL	11
1.1. HISTÓRIA DA CLT	11
1.2. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	14
2. ASSÉDIO MORAL	16
2.1. SURGIMENTO DO ASSÉDIO	16
2.2. ASSÉDIO MORAL E SUAS ESPÉCIES	16
2.3. CONDUITAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO	17
2.4. PERFIL DE ASSEDIADOS	19
2.4.1. PERFIL DOS ASSEDIADORES	20
3. ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL	21
3.1. DISTINÇÃO ENTRE ELES	21
4. CONSEQUÊNCIAS	22
4.1. DANOS FÍSICOS E PSÍQUICOS	22
4.2. RESPONSABILIZAÇÃO DA EMPRESA	24
4.3. DECISÕES JURISPRUDÊNCIAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL	26
5. ORGANIZAÇÃO E CLIMA ORGANIZACIONAL	30
5.1. LEGISLAÇÃO	30
5.2. MEDIDAS PREVENTIVAS	33
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
7. REFERÊNCIAS	35

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda um tema polêmico, no qual impacta a sociedade, por se tratar de um problema que afeta grande parte dos trabalhadores, em sua vida laboral, bem como na sua vida pessoal. Portanto, pretende-se por meio desta pesquisa, abordar diferentes hábitos que se enquadram no que se considera assédio moral no ambiente do trabalho, bem como as tipificações e consequências que isso pode acarretar para as vítimas deste que é tido como crime.

Por meio deste trabalho, busca-se identificar a vítima e seus respectivos comportamentos. Ainda, versamos demonstrar características do assediador, analisando o porquê dessa conduta. Trataremos sobre a distinção entre o assédio moral e o sexual, abordando-se as consequências dessa ocorrência tanto para o assediado quanto para o assediador. Por fim, buscam-se prerrogativas legais para minorar casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CLT E O CONCEITO DO ASSÉDIO MORAL.

1.1. HISTÓRIA DA CLT

A criação e implantação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) deu-se na chamada “Era Vargas”. Segundo SILVA (2024), esse regime de governo perdurou por 15 anos, iniciando-se em 1930 e terminando em 1945. Encontra-se, dividido em três fases, a saber: o Governo Provisório (1930-1934), marcado como um período de reorganização para uma criação de uma nova Constituição; o Governo Constitucional (1934- 1937), que foi o período caracterizado pela manutenção de um regime de governo democrático liberal; e por fim, o Estado Novo (1937-1945), fortemente influenciada pelo fascismo.

A CLT foi ratificada em 1º de maio de 1943, tendo sido instituída pelo Decreto- Lei nº 5.452. Passou a vigorar no dia 10 de novembro do mesmo ano, por intermédio do presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista existente no Brasil, com objetivo de equilibrar o capitalismo e o socialismo.

Vargas, anunciou que, a partir daquele ano, todos os trabalhadores domésticos, servidores e empregados públicos seriam assegurados pela CLT, com exceção dos trabalhadores rurais. Além disso, nesse mesmo ano, foi instalada, em território nacional, a Justiça do Trabalho, e promulgadas as seguintes normatizações: a Lei Orgânica da Previdência Social e a Lei do Salário Adicional para a Indústria.

A história do direito do trabalho é marcada por uma evolução significativa ao longo do tempo, refletindo as mudanças nas relações de trabalho e nas condições sociais.

Em meados de 1943, foi criada a Consolidação das Leis Trabalho. Isso significa, portanto, que houve o rompimento de uma tradição existente no nosso país, de maneira que se estabeleceram normas de proteção para o empregado, incluídas nessa nova legislação, por exemplo, a licença a maternidade. Em sua redação original, o texto da CLT declarava a restrição do trabalho da mulher durante seis

semanas anteriores e seis, seguintes ao parto, representando um intervalo de licença maternidade suportado pelo empregador de 12 semanas, ou 3 meses.

A propósito, na década de 1950, foram criadas novas leis: uma delas é a Previsão de Igualdade Salarial (Lei 1.723/1952), que concede a equidade no pagamento salarial. Além do mais, houve a criação do direito à percepção de adicional de periculosidade, prevista na Lei nº 2.573/1955. Trata-se de direito que estabelece que os trabalhadores que exercem atividades perigosas, têm direito a um adicional de 30% sobre o salário-base.

Em 1960, foi implantada a Fundação de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, por meio da Lei nº 5.107/1966. Trata-se prerrogativa que garante, aos trabalhadores brasileiros, a proteção em casos de demissão sem justa causa, além de outros direitos específicos previstos em lei.

Nesta mesma época, desencadeou outros direitos, como a criação do 13º salário (Lei nº 4.090/62), também conhecido como gratificação natalina, que nada mais é que, um benefício que garante aos trabalhadores o recebimento de um salário extra no final do ano. A instituição do salário-família (Lei nº 4.266/1963) visa auxiliar os trabalhadores de baixa renda que possuem filhos menores de idade ou inválidos, a contribuir com as despesas familiares, proporcionando um apoio financeiro. Também houve regulação do direito de greve (Lei nº 4.330/1964): o direito de greve é um princípio fundamental nos sistemas democráticos e está associado à liberdade sindical.

Na temporada de 1970, a CLT criou o direito de férias (Decreto- Lei nº 1.535/1977), visando proporcionar aos trabalhadores períodos proporcionais ao tempo trabalhado, de descanso e lazer.

Assim como, foi regulamentado o trabalho de jovens (Decreto nº 66.280/ 1970), como também criou o trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974), que se refere a uma forma de contratação em que um empregado é contratado por uma empresa para desempenhar funções por um determinado período,, e por fim, criou-se o Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei nº 6321/1976), que tem por objetivo melhorar as

condições nutricionais dos trabalhadores, especialmente aqueles com renda mais baixa.

Em meados de 1980, foi promulgada a Constituição Federal de 1988, a qual tornou diversos direitos trabalhistas como direito fundamental, como por exemplo a licença maternidade de 120 dias, jornada de trabalho, e assim por diante, eminente à categoria de cláusula pétrea do Estado Democrático de Direito.

Criou-se também o vale transporte, regido pela Lei nº 7.418/1985, que tem por objetivo a facilitação do deslocamento dos trabalhadores e reduzir o custo com transporte, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho e o acesso ao emprego.

Em 1989, foi estabelecida uma nova regulamentação do direito de greve e definição de atividades essenciais por meio da Lei nº 7.783/1989.

No ano de 1990, criou-se a Lei nº 7.998/1990, que teve como objetivo de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, possibilitando a sua manutenção enquanto busca nova colocação no mercado de trabalho.

Ainda na mesma década, foi criado o contrato de trabalho por prazo determinado, pela Lei nº 9.601/1998, oferecendo maior flexibilidade às relações empregatícias.

Ao iniciar o século XX, iniciou-se também a Lei do Estágio, a legislação visa proporcionar uma formação técnico-profissional aos estudantes, integrando o conhecimento teórico adquirido na instituição de ensino com a prática profissional. Neste mesmo ano, regulamentou-se a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), configurado na Lei nº 10.101/2000, esta regulamentação visa agregar o capital e o trabalho, permitindo que os trabalhadores compartilhem dos resultados obtidos da empresa.

Em 2008, surgiu a lei nº 11.644, que proíbe a exigência de período de experiência superior a seis meses.

No ano de 2014, decretou a lei nº 8.373, ocorreu a criação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, que tem como objetivo unificar o envio de informações por parte do empregador em relação aos seus empregados.

Em 2015, surgiu a lei 150, para complementar o trabalho doméstico a garantia de alguns direitos, tais como: horas extras, adicional noturno, seguro desemprego, obrigatoriedade do FGTS, dentre outros.

Por fim, em 2017, houve a alteração de mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, com o propósito de atualizá-los, condizente com a Lei nº 13.467/17.

Em meados de 2020, houve um grande marco na história mundial, uma pandemia denominada de “Coronavírus”, por conta disso, foram criados programas para auxiliar os cidadãos, como o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, regido pela lei nº 14.020/2020, bem como o Programa Emprega+Mulheres, por meio da lei nº 14.457/2022, que visa incluir mais mulheres no mercado de trabalho, além de combater a intolerância de gênero no âmbito trabalhista.

Até o final de 2022, surgiu a Lei nº 14.434/2022, que trata do Piso Nacional dos Profissionais de Enfermagem, ou seja, assegura aos enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, um piso salarial.

Como resultado, a Consolidação unificou todas as leis trabalhistas vigentes no Brasil e foi crucial ao estabelecer permanentemente os direitos dos trabalhadores na legislação nacional. Em suma, seu objetivo é regular as interações laborais tanto individuais quanto coletivas, conforme expresso em normas. Surgiu em resposta à necessidade constitucional após a instituição da Justiça do Trabalho.

1.2 Conceito de assédio moral

Segundo entendimento geral, o assédio moral é configurado por condutas abusivas, através de palavras, atos, gestos, entre outros comportamentos, que atingem o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual está expresso na nossa Constituição Federal, bem como em tratados internacionais. Este princípio nos garante proteção igualitária a todos indivíduos, sendo a base para qualquer outro direito.

Portanto, para que possamos dar início ao tema, vejamos alguns conceitos a que diz respeito ao assédio moral:

Como aponta Venosa (2015, p. 51): “Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos da personalidade.”

De acordo com Hirigoyen (2002, p. 17),

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Para Marcelo Rodrigues Prata (2008, p. 44),

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo a prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.

Portanto, ao se tratar de assédio moral, podemos concluir ser uma coação por uma ou mais pessoas sobre outra, no qual o terceiro se lesiona, de modo que

comprometa sua saúde física ou psíquica, por colaboradores com grau igual ou superior hierarquicamente do lesionado.

Salienta-se que o assédio moral pode advir em diversos momentos, como por exemplo, no ambiente acadêmico, dentro da residência, ao tirar um momento de lazer com família e amigos, entre outros. Entretanto, este trabalho será norteado ao assédio moral no ambiente de trabalho e seus respectivos reflexos diante a sociedade

CAPÍTULO 2- ASSÉDIO MORAL

2.1- SURGIMENTO DO ASSÉDIO

Em meados de 1984, na França, o assédio moral foi notado e estudado através de pesquisas na área de psicologia e psiquiatria, pelo pesquisador Heinz Leymann, que identificou pela primeira vez o fenômeno da violência moral no ambiente de trabalho localizado na França. Diante dessa descoberta, essa pesquisa se tornou objeto de estudo na Suécia e posteriormente na Alemanha.

Há bastante tempo o assédio durante a jornada laboral é registrada em diversos países, entretanto, ganhou ênfase junto ao crescimento do capitalismo, pois ao crescer a busca pelo lucro, produção e consumo, é imposta por muitos empregadores uma pressão psicológica aos empregados, ultrapassando o ato de gestão para o assédio moral.

2.2- ASSÉDIO MORAL E SUAS ESPÉCIES

De acordo com Calhau (2009), o assédio moral pode ser qualificado em três espécies: horizontal, vertical ascendente e vertical descendente. O qual explicou que assédio moral horizontal decorre entre trabalhadores no mesmo nível hierárquico, vertical descendente ocorre entre um trabalhador superior ao inferior e o vertical ascendente ocorre quando o trabalhador com o cargo inferior contra o superior.

Em outras palavras, o assédio moral horizontal acontece entre cargos da mesma chefia, ou seja, ocorre quando comportamentos de assédio moral são praticados entre colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível hierárquico ou posição na estrutura organizacional. Isso significa que tanto a vítima quanto o agressor estão em um patamar equivalente na empresa, sem que um esteja subordinado ao outro, como por exemplo, entre sócios de uma empresa, esse tipo de assédio pode assumir diversas formas, como intimidações, ridicularizações, insultos, difamações ou qualquer outro comportamento que cause dano psicológico à vítima. Os motivos para o assédio moral horizontal podem variar e incluir rivalidades pessoais, competitividade exacerbada, ciúmes, diferenças de personalidade ou simplesmente comportamentos inadequados por parte do agressor.

Enquanto no assédio vertical descendente, sucede nos casos em que o assediador tem o cargo maior que o assediado, ou seja, ocorre quando há comportamentos abusivos, humilhantes ou prejudiciais praticados por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a subordinados no ambiente de trabalho. Este tipo de assédio envolve situações em que um chefe, supervisor ou qualquer outra figura de autoridade utiliza sua posição para intimidar, constranger ou prejudicar psicologicamente os colaboradores que estão sob sua responsabilidade, seguindo a mesma linha de raciocínio do exemplo anterior, podemos aproveitar o mesmo ponto de vista nesta espécie, portanto, o assediado seria os funcionários dos sócios.

E por fim, o assédio moral ascendente se realiza ao fato de um cargo inferior atingir o superior, ou seja, os subordinados podem adotar comportamentos hostis, intimidatórios ou prejudiciais em relação aos seus superiores, podendo incluir difamação, humilhação, exclusão social, manipulação de informações, entre outros comportamentos negativos, ainda na mesma linha de raciocínio aos dos exemplos mencionados anteriormente, neste caso seria o funcionário contra os sócios.

2.3- CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

O assédio moral pode ser caracterizado por diversas condutas, todas elas com a finalidade de causar mal a outra pessoa, causando desconforto e desmotivação para o assediado.

De acordo com a Cartilha do TST, aqui estão algumas atitudes que caracterizam o assédio moral:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;

- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas

Salienta-se que, para configurar em assédio é necessário habitualidade, portanto, não caracteriza crime como uma simples conduta, mas sim com um comportamento reiterado que lhe cause frustrações.

2.4.- PERFIL DE ASSEDIADOS

Os alvos preferenciais do assédio moral costumam ser mulheres, pessoas com deficiência, doentes ou acidentados, e também da comunidade LGBTQIAPN+.

Prata (2008, p. 180) ensina:

Muitas vezes a vítima é o trabalhador mais brilhante, honesto, capaz e criativo do grupo. Originalidade implica coragem suficiente para transcender as normas geralmente aceitas. Algumas vezes isto implica ser mal compreendido ou rejeitado pelos companheiros'. Quem não aceita as regras negativas impostas pela dinâmica grupal termina por despertar a cumplicidade dos mais medíocres a fim de persegui-lo com o objetivo de não criar competição. Na maior parte dos casos, o assediado é um trabalhador com forte investimento psicológico no trabalho, que ama a sua profissão e, por isso mesmo, vive com maior sofrimento em condição de marginalização.

De acordo com um estudo realizado por Research Center, núcleo de pesquisa da Ayfa, mais de 40% das médicas no Brasil já sofreram assédio moral no exercício da

profissão. Apesar do número de médicas tenha aumentado significativamente, chegando a 260 mil profissionais, os problemas ainda persistem. Segundo os entrevistados, o assédio ocorre tanto por parte de pacientes, quanto por familiares, colegas e seus superiores no ambiente de trabalho. Em um dos depoimentos anônimos levantados pela pesquisa, uma médica mulher contou como foi ridicularizada após dar sua opinião em uma roda de conversa entre médicos.

Dessa forma, podemos refletir que independentemente do nível hierárquico, graduações, especialidades, entre outras, os assediadores têm a finalidade de causar inferioridade propositalmente, o que muitas das vezes acaba advindo de pessoas que estão mais próximas de nós no cotidiano. A questão é “POR QUE?”, para de alguma forma o assediador se sentir superior ao assediado..

2.4.2- PERFIL DE ASSEDIADORES

O assediador pode ser movido por diversos motivos, ele costuma ser uma pessoa com ânsia em se destacar de alguma forma no ambiente de trabalho, impondo pressão sob outras pessoas, fazendo que as torne deprimidas e sobrecarregadas.

Hirigoyen (2002, p. 141) traz a concepção do narcisismo e caracteriza os assediadores como:

Indivíduos que, sob influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcísica do outro, a fim de desarmá-lo. Atacam igualmente seu amor-próprio, sua confiança em si, sua autoestima e a crença em si próprio. Ao mesmo tempo, buscam, de certo modo, fazer crer que o elo de dependência do outro para com eles é insubstituível e que é o outro que o solicita.

Barros (2009, p. 933) leciona:

O perfil do assediador moral, em princípio, é o de uma pessoa ‘perversa’. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa autoestima humilhando os outros. Em regra, utiliza-se ‘de um tom doutoral, dá a impressão de saber’, ‘usa palavras técnicas sem

se preocupar com o sentido', demonstra uma erudição superficial e argumentos incoerentes.

Portanto, o assediador nada mais é que um manipulador de pessoas, que através de comportamentos abusivos, que incluem ações, gestos e palavras, consegue deixá-los com um fardo de insatisfação e culpa. Isso não só impacta o desempenho da pessoa afetada, mas também tem efeitos negativos no ambiente ao seu redor.

3. ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL

3.1- DISTINÇÃO ENTRE ELES

O assédio moral não pode ser confundido com o assédio sexual, portanto, o assédio moral pode ser classificado como uma importunação diante atos, que geram incômodos na vítima, como terror psíquico. Por outro lado, o assédio sexual é definido por condutas que visam a gratificação sexual de diversas maneiras, resultando em constrangimento, afetando a dignidade, a honra e a moral do assediado.

Embora ambos serem totalmente distintos, na prática sempre há casos em que o assédio sexual se torna em assédio moral, por exemplo, um chefe convida sua funcionária para que saiam juntos para almoçar, com intenção de assediá-la, e por este motivo, a funcionária recusa o convite. Diante ao repúdio, decorre à funcionária assédios, perseguindo-a com o intuito que esta venha pedir demissão.

Dessa forma, “conclui que assédio sexual não se confunde com o assédio moral. A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.” (Zanetti; 2014.p. 50.)

4- CONSEQUÊNCIAS

4.1- DANOS FÍSICOS E PSÍQUICOS

Os efeitos do assédio moral são variados e dependem das características individuais de cada pessoa, resultando em prejuízos significativos tanto para a saúde física quanto mental, além de impactar negativamente o desempenho no trabalho. Se não for abordado adequadamente, o assédio moral pode se enraizar como uma prática danosa que afeta não apenas o ambiente de trabalho imediato, mas pode se espalhar por toda a organização.

Estudos indicam que o assédio moral, representa um sério problema de saúde pública, causando não apenas danos psicológicos, mas também danos físicos graves nas vítimas. Isso frequentemente resulta em um aumento significativo de licenças médicas e ausências por doenças, podendo, em casos extremos, levar à morte da vítima.

Zanetti (2009, p. 37) afirma que:

O assédio por si só não é uma doença, o que pode ser a vir uma doença são os efeitos do assédio. Assim, por exemplo, o assediado pode passar a ter problemas de ansiedade. O problema da ansiedade é a doença, o assédio não é doença. Devemos buscar saber não somente se o assediado está mal, mas é preciso saber se seus problemas físicos e/ou psíquicos têm como causa ou concausa o assédio.

Como demonstra Zanetti (2009, p. 38):

[...] a vítima está com problemas de saúde porque foi agredida fisicamente por outra, e começa a ter problemas de sono à noite. Ao mesmo tempo deste fato, passa a sofrer assédio no trabalho através de gozações, o que acaba agravando a perturbação de seu estado emocional e lhe gerando desgaste para o trabalho.

O assédio moral compromete a autoestima, o desempenho profissional e a identidade pessoal, gerando um estado de estresse que se manifesta através de reações físicas intensas, capazes de desequilibrar o organismo, podendo causar queda de cabelo, dores de cabeça, gastrite nervosa, urticárias, etc. O constante temor de novos episódios de assédio leva à desconfiança no ambiente de trabalho, levando ao isolamento social.

Acrescenta Hirigoyen (2006, p. 161) a probabilidade de como surgem estes distúrbios psicossomáticos, explicando que:

Após um certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre ao primeiro plano. [...] O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a 20 quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc.

A depressão é uma consequência frequente do assédio moral prolongado, afetando profundamente o comportamento, a afetividade, o ânimo e a energia da vítima. Surgem também sentimento de culpa, obsessões e até perda de interesse em seus próprios valores, por este motivo, a vítima pode se sentir incapaz de atingir as metas estabelecidas pela empresa, enquanto percebe a demissão como inevitável para quem não consegue atender as expectativas.

Os efeitos cognitivos incluem dificuldades de concentração e bloqueios mentais, enquanto os impactos sociais afetam relacionamentos familiares e conjugais, resultando em isolamento social. No ambiente de trabalho, observa-se uma redução significativa na produtividade, deterioração do clima organizacional e uma maior probabilidade de redução do quadro de funcionários.

Essas repercussões amplas destacam a gravidade do assédio moral não apenas para os indivíduos afetados, mas também para as organizações, o Estado e a sociedade como um todo. A humilhação repetitiva e prolongada interfere diretamente na vida do servidor, estagiário ou terceirizado, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, resultando em sérios danos à saúde física e psicológica. Isso pode desencadear ou agravar condições como estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, entre outros sintomas. Esses danos podem levar à incapacidade para o trabalho e até mesmo à morte, representando um risco real, ainda que invisível.

É crucial destacar que esse processo não apenas afeta o ambiente de trabalho, mas também causa o afastamento do servidor, estagiário ou terceirizado através de licenças médicas ou aposentadorias antecipadas, o que acaba por prejudicar toda a sociedade ao comprometer a entrega de serviços de qualidade.

4.2- RESPONSABILIZAÇÃO DA EMPRESA

Nos casos de assédio, cabe a empresa ser responsabilizada, sendo aplicável a chamada rescisão indireta do contrato de trabalho, o qual está prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalho. Essa é uma modalidade de rescisão definida pela falta grave em que é cometido pelo empregador com o funcionário.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Em concordância a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT/CE), ao examinar o caso de uma trabalhadora vítima de agressões físicas e psicológicas no ambiente de trabalho, garante ao trabalhador, no qual é vítima de assédio moral, o poder de pedir demissão com direito a receber todas as verbas rescisórias, como se estivesse sido demitido, sem prejuízo.

O vigente código civil, garante também, a responsabilidade na área cível para a empresa, conforme disposto:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

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.

Portanto, ao funcionário que sofrer desse tipo de assédio, fica assegurado perante a lei, o direito de rescisão indireta do contrato, como também ao ressarcimento referente ao dano moral, ocasionado por agressões psicológicas por parte do assediador.

4.3- DECISÕES JUDICIAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL

Adiante teremos algumas jurisprudências, no qual se trata a reparação por assédio moral:

CONDUTA ANTISSINDICAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O empregador tem o dever de fornecer aos seus colaboradores um ambiente de trabalho saudável, inclusive em termos psicológicos. O empregador que permite que seus prepostos atuem de modo hostil e desrespeitoso com seus subordinados, praticando evidente assédio moral, deve ser responsabilizado pelas desordens emocionais provocadas nos trabalhadores e decorrentes da violência perversa, mormente quando tais condutas constituem atos antissindicalista com o objetivo de desmobilizar a categoria na proteção de seus interesses. A prática de atos ante sindicalistas extrapola o dano individual, alcança a categoria e a própria sociedade. A intimidação e a perseguição de dirigentes sindicais, prática autoritária e ilícita, viola a própria noção de democracia e deve ser duramente repudiada. Data de publicação 21/06/2022, Data de julgamento 08/06/2022. (PROCESSO nº 0100935-43.2020.5.01.0471 RO - Desembargador/Juiz do Trabalho GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO)

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. O direito à indenização por dano extrapatrimonial, quando derivado da conduta do empregador no âmbito das relações de trabalho, pressupõe a comprovação, de forma robusta, da conduta culposa do empregador, do dano propriamente dito e do nexa causal entre o prejuízo sofrido pelo

empregado e o ato do empregador. Não comprovada hipótese em que o empregador tenha agido fora dos limites do poder diretivo, não há direito a reparação civil por assédio moral. (TRT12ª - ROT - 0000652- 89.2019.5.12.0002 , ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO , 1ª Câmara ,

Data de Assinatura: 23/02/2022)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. 1. Incumbe ao empregador o dever de proporcionar ao empregado as condições de higiene, saúde e segurança no ambiente laboral, sob pena de afronta ao princípio da prevenção do dano ao meio ambiente, exteriorizado, no âmbito do Direito do Trabalho, na literalidade do artigo 7º, XXII, da Carta Magna. O fato de o empregador exercer de forma abusiva seu poder diretivo art. 2º da CLT-, com a utilização de práticas degradantes de que é vítima o trabalhador, implica violação dos direitos de personalidade, constitucionalmente consagrados (art. 1º, III). A afronta à dignidade da pessoa humana, aliada ao abuso do poder diretivo do empregador, enseja a condenação ao pagamento de compensação por dano moral. (TST Processo RRAg - 10747-50.2014.5.03.0053. Órgão Judicante: 3ª Turma. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgamento: 06/04/2022).

Assédio moral – Contrato de inação – Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassado o âmbito profissional, a saúde física e mental da vítima é minada e a sua autoestima corroída. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido" (TRT

– 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – RELATORA SONIA DAS DORES

DIONISIA).

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA

TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia a dia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. Relatório Inconformadas com a r. sentença ID e28d06f, que julgou PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos, recorrem as partes, com as razões ID f725237, pela reclamada; e ID 930e24f, pela reclamante. (TRT 15ª REGIÃO Nº 0010031-49.2015.5.15.0022

ROPJe -DESEMBARGADOR FABIO ALLEGRETTI COOPER)

ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - O que é assédio moral no trabalho ? é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em

relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. Valor da indenização. Critério para a sua fixação. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos pretórios trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário. O maior recebido pelo obreiro - , por ano trabalhado, em dobro. (TRT 17ª R. - RO 1142.2001.006.17.00.9 - Rel. Juiz José Carlos Rizk - DOES 15.09.2002) - grifo não existente no original

CAPÍTULO 5- ORGANIZAÇÕES E CLIMA ORGANIZACIONAL

5.1- LEGISLAÇÃO

O assédio moral fere uns dos principais princípios expressos na Constituição Federal, no seguinte artigo:

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: III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

O princípio da dignidade da pessoa humana é fundamental para a existência do Estado Democrático de Direito, pois ele garante ao cidadão a proteção da sua integridade física, psicológica e moral, em todas as circunstâncias.

Nas palavras de André Tavares (TAVARES, 2020. p. 55):

A dignidade humana consiste não apenas na garantia negativa de que a pessoa não será alvo de ofensas ou humilhações, mas também agrega a afirmação positiva do pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo. O pleno desenvolvimento da personalidade pressupõe, por sua vez, de um lado, o reconhecimento da total autodisponibilidade, sem interferências ou impedimentos externos, das possíveis atuações próprias de cada homem; de outro, a autodeterminação que surge da livre projeção histórica da razão humana, antes que de uma predeterminação dada pela natureza.

Nesse sentido, podemos dizer que este princípio tutela pelo valor da moralidade e a honra, independente de raça, religião ou condições financeiras, ele está disposto para todos gozar deste direito.

Quanto aos princípios de valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, são essenciais para o desenvolvimento econômico e social, promovendo a autonomia e criatividade, através da iniciativa individual e da colaboração coletiva.

Sendo de extrema importância para o desenvolvimento do país, colaborando com a dignidade do empregado e empregador.

Em setembro de 2022, foi criada a Lei 14.457, no qual modificou a medida provisória estabelecida na Lei 1.116/21, no qual institui o Programa Emprega + Mulheres. A lei alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde busca promover um ambiente de trabalho seguro para as mulheres, empregando um programa destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Portanto, a lei visa a abordagem do assédio de maneira mais organizada como um requisito legal, e também tornou obrigatórias medidas de apoio à parentalidade, ao desenvolvimento profissional das mulheres, e ao retorno das atividades após a licença maternidade.

Um outro aspecto crucial dessa nova lei é que as empresas que possuem CIPA são obrigadas a realizar treinamentos contra o assédio.

De acordo com o artigo 23, prevê as seguintes práticas:

- I - inclusão de 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 empregados e às empregadas;
- II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
- III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa;
- IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e

das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Em nível municipal, muitas cidades têm leis que proíbem o assédio moral, especialmente dentro da Administração Pública. Como a Lei Municipal nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, da Cidade de São Paulo, aplicável aos servidores públicos municipais, considera assédio moral:

Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para 44 funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços”. Segundo dispõe esta lei, o servidor público responsável pelo assédio moral poderá sofrer as penalidades de suspensão, multa e até demissão.

5.2- MEDIDAS PREVENTIVAS

Segundo Hirigoyen (2005, p. 112):

A prevenção do assédio moral pode-se dar de diversas formas. Educar os trabalhadores e líderes, incluindo normas de adequado comportamento social na organização e buscar estabelecer limites, pode ser um caminho. O modelo de prevenção de assédio moral deve englobar questões relacionadas à informação do fenômeno para os trabalhadores, criação de grupos de discussão, capacitação dos profissionais dos setores de recursos humanos, entre outros.

Pamplona (2006, p. 1088), traz a lição:

A prevenção é de suma importância no combate do assédio moral, passando pelos aspectos da educação e fiscalização. Educação por meio de campanhas esclarecedoras, seja pelos órgãos públicos, seja por organizações não-governamentais. Dentre os benefícios que a educação pela informação proporciona, está o afastamento das eventuais alegações por parte dos assediadores, de desconhecimento às restrições da conduta adotada.

A vítima desempenha um papel crucial na prevenção do assédio moral, impedindo que comportamentos se repitam. Algumas ações devem ser tomadas para proteger seus direitos em uma ação judicial, como por exemplo: registrar tudo o que ocorre diariamente; reunir evidências como documentos e transferências de tarefas impossíveis; dialogar sempre com o agressor na presença de testemunhas; fortalecer o apoio mútuo no ambiente de trabalho; procura de recursos humanos e o sindicato; assistentes sociais ou psicólogos; obter suporte de familiares, amigos e colegas, entre outros.

Para combater o assédio moral no trabalho de maneira eficaz, é necessário formar um grupo diversificado de especialistas que inclua sindicatos, advogados, médicos do trabalho, profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos dedicados ao

estudo do assédio moral. Esses são os primeiros passos para criar um ambiente de trabalho seguro, livre de riscos.

Conforme o artigo 8, da Constituição Federal:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Portanto, a presença de sindicatos é de extrema importância para a proteção dos trabalhadores, pois é ele quem atribui a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir o trabalho, podemos observar que a interferência do assédio moral no trabalho tem sido presente há bastante tempo, porém, devido à crescente competitividade no mercado de trabalho e à busca incessante por sucesso e lucro, tem recebido mais destaque nas últimas décadas.

É fundamental fortalecer esse comportamento nos locais de trabalho para garantir um ambiente mais saudável e agradável aos trabalhadores, o que consequentemente levará a uma melhoria na produção ou nos serviços oferecidos por eles.

O assédio moral se caracteriza por ser uma forma embaraçosa, humilhante e vexatória através da qual a vítima pode ser exposta a ofensas, xingamentos e insultos repetidos e prolongados. Sendo uma grave violação ao princípio da dignidade humana e prejudica diretamente os direitos pessoais do trabalhador, dada a natureza humilhante e deplorável dessas ações.

Esse tipo de comportamento ocorre em contextos hierárquicos caracterizados por autoritarismo, nos quais o empregado, na condição de vítima, enfrenta tais abusos perpetrados pelo empregador, resultando em impactos negativos no seu ambiente de trabalho, bem como na sua vida familiar e social.

A Justiça do Trabalho tem registrado um aumento nas demandas apresentadas por empregados que são vítimas de assédio moral no ambiente laboral. Para garantir maior eficácia na proteção dessas vítimas e proporcionar apoio adequado àqueles que se encontram ou se sentem frequentemente assediados, deveriam ser estabelecidas legislações mais rigorosas sobre o assédio moral no trabalho, as quais seriam, assim, respeitadas e implementadas de maneira efetiva.

7. REFERÊNCIAS

<https://mundoeducacao.uol.com.br/historiadobrasil/era-vargas.htm> - acessado dia 07/03/2024

<https://agencia.fiocruz.br/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-trabalhistas-criada-por-vargas-completa-70-anos> -07/03/2024-

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-direito-a-greve/452856986> - acessado no dia 05/ 03/2024

<https://tangerino.com.br/blog/salario-familia> - acessado no dia 05/03/2024

<https://www.pontotel.com.br/fgts.html> - acessado no dia 05/03/2024

<https://somospremium.com.br/o-que-e-pat/> - acessado no dia 05/03/2024

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-a-nova-regulamentacao-do-programad-o-seguro-desemprego/705892351> - acessado dia 05/03/2024

<https://www.pontotel.com.br/contrato-trabalho-por-prazo-determinado.html> -acessado no dia 05/03/2024

<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/esocial> acessado no dia 06/03/2024

<https://blog.sosempregadordomestico.com.br/lei-das-domesticas/> - acessado no dia 06/03/2024,

<https://saibaafundo.saude.gov.br/piso-da-enfermagem/> - acessado no dia 07/03/2024

<https://lefosse.com/noticias/80-anos-da-clt-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-cenario-atual-das-discussoes-trabalhistas/> - acessado no dia 02/03/2024

VENOSA, Sílvio de Salvo, Direito Civil: Responsabilidade Civil – 15 ed., São Paulo: Atlas 2015, pg. 51.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008. p. 44.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil, 17ª Edição, São Paulo, 1999: Saraiva, Volume 7, p. 84

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. 2ª Edição. Rio de Janeiro: BERTRAND BRASIL, 2005, p. 17

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> acessado em 06/03/2024

CALHAU, Lélío Braga. Bullying - o que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

<https://sindsempmg.org.br/conteudo/2714/perfil-das-vitimas-de-assedio-moral-e-do-assediador-> acessado no dia 06/02/2024

<https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assediomoral-no-trabalho> acessado no dia 02/03/2024

PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: Ltr, 2008, p.57.

<https://gestaodeintegridade.ufsc.br/assedio-moral-e-sexual/> - acessado dia 02/03/2024

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> acessado dia 12/03/2024

<https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilhaassedio#:~:text=Os%20alvos%20frequentees%20das%20condutas,que%20s%C3%A3o%20discriminados%20e%20isolados.> acessado no dia 17/06/2024

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilhaassedio-moral-e-sexual-notrabalho#:~:text=Sim%2C%20mulheres%20e%20homens%20opodem,trabalho%2C%20conforme%20diversas%20pesquisas%20comprovam.> acessado em 17/06/2024

<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2024/03/08/mais-de-40das-mulheres-medicas-ja-sofreram-assedio-moral-aponta-pesquisa.htm> 17/06/2024

<https://istoedinheiro.com.br/mais-de-40-das-mulheres-medicas-ja-sofreram-assedio-moral-aponta-pesquisa/> acessado em 17/06/2024

<https://sindsempmg.org.br/conteudo/2714/perfil-das-vitimas-de-assedio-moral-e-do-assediador> acessado em 18/06/2024

PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTR, 2008.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito no trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo:

LTR, 2009.

<https://www.sindiserv.com.br/wp-content/uploads/2021/12/palestra-assedio-moral-notrabalho.pdf> acessado em 18/06/2024

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridadepublica/assedio-moral-esexual#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20pode%20ser%20configurado,degradar%20o%20ambiente%20de%20trabalho>. acessado em 18/06/2024

<https://s2consultoria.com.br/assedio-notrabalho#:~:text=O%20assediador%20tem%20como%20objetivo,ambiente%20onde%20todos%20est%C3%A3o%20inseridos>. acessado em 18/06/2024

<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551#:~:text=A%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20unificou%20toda%20a,coletivas%20do%20trabalho%2C%20nela%20previstas>. 18/06/2024

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/diferenca-entre-assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-detrabalho/480461363#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20n%C3%A3o%20se%20afetando%20a%20dignidade%20da%20v%C3%ADtima>. acessado em 18/06/2024

HIRIGOYEN, Marie – France. Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral. 2ª Ed. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2005

<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/29/assedio-moral-e-assedio-sexual-entenda-como-reconhecer-agressoes-no-ambiente-de-trabalho.ghtml> acessado em 18/06/2024

https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/comissao-deetica/DICASTICASASSEDIOMORAL3SEMANA_VF.pdf acessado em 19/06/2024

<https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilhaassedio#:~:text=Os%20alvos%20frequent>

es%20das%20condutas,que%20s%C3%A3o%20discriminados%20e%20isolados.
acessado em 19/06/2024

<https://www.neosaldina.com.br/blog/sintomas-da-dor-de-cabeca/sintomas-deestresse-emocional-fisico-e-mental-como-prevenir> acessado em 19/06/2024

<https://www.stm.jus.br/informacao/agencia-de-noticias/item/12495-ansiedade-e-depressao-inclusive-com-suicidios-sao-as-doencas-mais-comuns-em-consequencia-de-assedio-moral-e-sexual> 19/06/2024

<https://rhpravoce.com.br/colab/assedio-no-ambiente-de-trabalho-e-suasconsequencias/> acessado em 19/06/2024

https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3891:assedio-moral-e-motivo-para-rescisao-indireta-do-contrato-detrabalho&catid=152&Itemid=886#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20motivo%20para%20rescis%C3%A3o%20indireta%20do%20contrato%20de%20trabalho,-P%C3%A1gina%20atualizada%20em&text=Trabalhador%20que%20sofre%20ass%C3%A9dio%20moral,da%20indeniza%C3%A7%C3%A3o%20pelo%20dano%20sofrido. acessado em 19/06/2024

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/motivos-para-rescisao-indireta-do-contrato-detrabalho/183315550> acessado em 19/06/2024

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ass%C3%A9dio+moral+e+rescis%C3%A3o+indireta> acessado em 19/06/2024

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm acessado em 19/06

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm acessado em 19/06/2024

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-e-os-principios-constitucionais/785978531#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20viola%C3%20pelo,da%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20de%201988.> acessado em 19/06/2024

BARCELLOS, Ana P. de. Curso de Direito Constitucional. 2ª ed. Rio de Janeiro. Forense, 2019.

TAVARES, André Ramos. Curso de direito constitucional. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/57275/a-indisponibilidade-doprincipio-da-dignidade-da-pessoa-humana-atravs-da-interpretao-constitucional> acessado em 20/06

<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/valores-do-trabalho-e-da-livre-iniciativa-comofundamentos-da-terceirizacao/159038778> acessado em 20/06

<https://safe.space/conteudo/lei-14457cipa#:~:text=A%20principal%20mudan%C3%A7a%20na%20lei,de%20ass%C3%A9dio%20sexual%20e%20de> acessado em 24/06/2024

<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2002/1329/13288/leiordinaria-n-13288-2002-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-deassedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-eindireta-por-servidores-publicos-municipais> acessado em 24/06/2024

ZANETTI, Robson. E-Book: Assédio Moral no Trabalho. Conteúdo Jurídico, Brasília-

DF: 10 mar. 2014. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. acessado em 24/06/2024

PAMPLONA, Rodolfo Filho. Assédio Moral Organizacional: Presencial e Virtual. 1. ed.

São Paulo: Saraiva, 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio Moral. Trad.

Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrant Brasil, 2005.