



FACULDADE

**ViaSapiens**

A IDENTIDADE DO CONHECIMENTO

**FACULDADE VIASAPIENS – FVS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ANTONIA MONICA DA SILVA GOMES

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: MEDIDAS DE PREVENÇÃO E  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

Orientador(a): Prof. Me. Francisco Danilo De Souza Gomes

TIANGUÁ – CE

2025

ANTONIA MONICA DA SILVA GOMES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: MEDIDAS DE PREVENÇÃO E  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Monografia apresentada a Faculdade  
ViaSapiens – FVS como requisito parcial  
para a obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Orientador(a): Professor Esp. Me.  
Francisco Danilo de Souza Gomes

Orientador metodológico: Professor Me.  
Francisco Danilo de Souza Gomes.

TIANGUÁ – CE  
2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Faculdade ViaSapiens  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

G633a GOMES, ANTONIA MONICA DA SILVA .  
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: MEDIDAS  
DE PREVENÇÃO E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR:  
/ ANTONIA MONICA DA SILVA GOMES - 2025.  
46 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Faculdade ViaSapiens,  
Bacharelado em Direito, Tianguá. 2025

Orientação: Me. FRANCISCO DANILO DE SOUZA GOMES  
1. Assédio moral. 2. Consequência. 3. surgimento. 4. capacitação..  
I. Título.

CDD 340

FACULDADE VIASAPIENS – FVS  
**ATA DE DEFESA DE MONOGRAFIA DO CURSO DE DIREITO**

Em 16 de dezembro de 2025, às 16h00min, no Auditório 01 da Faculdade ViaSapiens, de modo presencial, compareceram para a **DEFESA PÚBLICA DE MONOGRAFIA** do curso de graduação Direito, requisito obrigatório para a obtenção da aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, o (a) aluno (a): **ANTONIA MONICA DA SILVA GOMES**, tendo como título do Trabalho **“ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: MEDIDAS DE PREVENÇÃO E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR”**, e os professores que constituíram a Banca Examinadora:

- a) Professor (a) – orientador (a): Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes;
- b) Professor (a) – examinador (a): Prof. Me. Jenislane Silva de Araujo.
- c) Professor (a) – examinador (a): Profa. Esp. Fernanda Lopes De Morais.

Após a apresentação da Monografia e as observações dos membros da banca avaliadora, ficou definido que o trabalho foi APROVADO, com média 10, ( DEZ ), a partir das seguintes notas:

EXAMINADOR(A)	NOTA	VISTO
Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes	10,0	<i>Francisco Danilo de Souza Gomes</i>
Profa. Me. Jenislane Silva de Araujo	10,0	<i>Jenislane Silva de Araujo</i>
Profa. Esp. Fernanda Lopes De Morais	10,0	<i>Fernanda Lopes De Morais</i>

Eu, Francisco Danilo de Souza Gomes, professor-orientador, lavrei a presente ata, que segue assinada por mim e pelos demais membros da Banca Examinadora.

**Reformulações:**

- Não.
- Sugeridas
- Exigidas

*Francisco Danilo de Souza Gomes*  
 Professor Me. Francisco Danilo de Souza Gomes  
 Orientador

*Jenislane Silva de Araujo*  
 Professora Me. Jenislane Silva de Araujo.  
 Examinadora

*Fernanda Lopes De Morais*  
 Professora Esp. Fernanda Lopes De Morais.  
 Examinadora

*Antonia Monica da Silva Gomes*  
 ANTONIA MONICA DA SILVA GOMES  
 Aluna

Dedico ao Sr. Edvan gomes de Souza, meu amado pai pelos seus ensinamentos e encorajamento. Dedico a minha mãe Aurilene Cezário da silva por todo seu amor e força que me preservaram até aqui. Dedico ao meu amado esposo Jean da rocha oliveira agradeço o companheirismo e força.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu amado Deus pela vida e por ter me permitido chegar até aqui, de forma honrosa e com fé mesmo diante dos desafios que encontrei ao longo deste caminho. Ele tem me sustentado nessa trajetória e em todos os momentos da minha vida. Agradeço a minha família a base do meu fortalecimento e inspiração: meu esposo Jean, ao meu filho Rafael e minha mãe Aurilene, ao meu pai Edvan por todo o apoio e ensinamento que me guiam em cada etapa da vida. De maneira especial agradeço aos meus professores Danilo e professor Maxwano por todo conhecimento compartilhado comigo, experiências e dedicação contribuindo para minha formação acadêmica e pessoal. Agradeço a orientação, paciência e apoio constante durante todo o processo de pesquisa.

*“Por isso, não fiquem preocupados com o dia de amanhã, pois o dia de amanhã trará as suas preocupações para cada dia bastam as suas próprias dificuldades.”*

- Bíblia sagrada  
Mateus 6:34

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo conceituar a definição do assédio moral no ambiente de trabalho bem como suas tipologias levando em consideração a sua importância no dia a dia do trabalho, como a sua utilização na área jurídica. Fazendo-se uma detalhada análise sobre o surgimento do assédio moral no ambiente de trabalho e indagar as suas consequências físicas e psicológicas para a vítima desse crime. Mostrando ainda as providências em que o legislador tem utilizado para a proteção do trabalhador. Elaboração de proposta de sensibilização e capacitação de equipe como rede de apoio para vítima e para quem praticar esse crime. Dentre outras vertentes do assédio moral no trabalho, a mais comum é o assédio moral vertical descendente, ou seja, o assédio oriundo do empregador para o empregado em virtude da população desta situação que existe no hábito a cultura do respeito que previne o assédio moral ascendente. Mediante essa constatação, torna-se mais claro como certas práticas incidem, em verdade, em assédio moral vertical ascendente, ultrapassando da simples indisciplina ou insubordinação.

**Palavras-chave:** assédio moral, consequência, surgimento, capacitação.

## **ABSTRACT**

The present work aims to define moral harassment in the workplace as well as its types, taking into account its importance in everyday work life, including its application in the legal field. It provides a detailed analysis of the emergence of moral harassment in the workplace and examines its physical and psychological consequences for the victims of this crime. It also highlights the measures that lawmakers have used to protect workers. It proposes initiatives for raising awareness and training teams as a support network for victims and for those who may commit this crime. Among other aspects of moral harassment at work, the most common is downward vertical harassment, that is, harassment from the employer towards the employee due to the prevalence of this situation, while the culture of respect prevents upward moral harassment. Based on this observation, it becomes clearer how certain practices occur, in truth, in upward vertical moral harassment, going beyond simple indiscipline or insubordination.

**Keywords: moral harassment, consequence, emergence, and training.**

## **LISTA DE SIGLAS**

**CF88** – Constituição Federal de 1988.

**STF** – Supremo Tribunal Federal.

**STJ** – Superior Tribunal de Justiça.

**MPT**- ministério público e do trabalho

**CLT** - consolidação das leis trabalhista

**EC** – Emenda constitucional

**CIPA**- comissão interna de prevenção de acidentes e de assédio

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

## LISTA DE TABELAS

**Tabela 01:** categorias do assédio moral nas organizações.....22

**Tabela 02:** frequência de estratégia de assédio moral vertical descendente no trabalho.....25

## SUMARIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>2 INTRODUÇÃO Á HISTÓRIA DO TRABALHO.....</b>	<b>15</b>
2.1 O século XX- lutas trabalhistas e direitos consensuados.....	15
2.2 O brasil no século XX – autoritarismo e consolidação das leis do trabalho.....	18
<b>3 ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>22</b>
3.1 Elementos caracterizados do assédio moral segundo Doutrina e jurisprudência.....	22
3.2 Diferenciados tipos de assédio moral e seus aspectos gerais.....	24
<b>4 CONSEQUENCIA DA PRÁTICA DO ASSÉDIO, LEGISLAÇÃO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....</b>	<b>34</b>
<b>5 MEDIDAS DE PREVENÇÃO.....</b>	<b>39</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>44</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O assédio moral tem várias definições recorrentes a serem citadas, vamos nos embasar em que o assédio moral é um tipo de violência que acontece no ambiente profissional, quando uma pessoa de forma repetida e intencional, submetem a alguém situações humilhantes e constrangedora com objetivo de prejudica a saúde mental da vítima.

Várias condutas podem sem dente ficando como assédio moral como por exemplo: vigilância excessiva, advertir sem justa causa, fomentar a desconfiança entre trabalhadores, desfavorecer a solidariedade entre colegas de trabalho, atribuir tarefas impossíveis de serem cumpridas, intrometer-se ou criticar a vida particular do assediado, ser indiferentes ou desconsiderar os problemas de saúde do assediado. Há várias formas de condutas que pode ser classificada como assédio moral com todo esse tipo de conduta dedicando, contudo, provocar sofrimento e desmotivar o trabalhador assim gerando prejuízos pessoais profissionais ao assediado.

A consolidação das leis do trabalho CLT e conhece o assédio moral no ambiente de trabalho como uma violência. Em 2019 foi aprovado pela Câmara federal o projeto de lei 4742/ 2001, que classificar à prática de assédio como crime. Além disso, Art. 186 de código civil declara que “aquele que, por ação, ou omissão voluntaria, negligência, ou imprudência, violar o direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. O assédio moral no ambiente de trabalho constitui uma forma de violência psicológica caracterizada por comportamentos abusivos, reiterados e sistemáticos, que submetem os trabalhadores a situações degradantes e humilhantes, comprometendo sua liberdade, dignidade e direitos fundamentais, além de gerar impactos negativos em sua saúde e qualidade de vida. A literatura especializada destaca três critérios essenciais para a caracterização do assédio moral: a reiteração das condutas abusivas, o caráter vexatório e humilhante dessas atitudes, e as consequências psicológicas e emocionais para a vítima e o ambiente laboral. (MPT ,2023).

A ausência de uma lei nacional específica sobre assédio moral não implica na inexistência de regulamentação, pois diversas normas legais disciplinam essa matéria. As novas dinâmicas das relações de trabalho apresentam uma massa relevante de mão de obra o mercado ainda impera se notória confusão do empregador

em não saber distinguir o conceito do poder disciplinar e resultados e forma legal outra situação incidente é a condicionante de interesses pessoais empregador na partida oportunidade no quadro funcionário. Dessa forma, surge o seguinte questionamento: “Diante da pouca normativa existente ao tema da realidade das relações de trabalho de hoje como poderia ser identificado, combativo e reparada a prática do assédio perpetrada pelo empregador?”.

Nesse sentido, o presente estudo objetivo caracterizar o assédio moral no ambiente do trabalho e a importância de políticas de conscientização para o combate da prática.

Para isso, tem-se como objetivos específicos revisar o tema assédio moral na saúde do trabalhador no que tange ao conceito manifestações consequências legislações e formas de enfrentamento do ponto coletivo, analisar aspectos relacionados às estratégias pedagógicas de capacitação e elaborar uma proposta de sensibilização e capacitação da equipe de saúde da família sobre o tema assédio moral.

Para tanto, no presente trabalho foi desenvolvido uma pesquisa em doutrina os artigos e demais publicações na internet e demais acertos bibliográficos de Fontes o que proporcionará o fundamento para a elaboração do trabalho são procedimentos técnicos da presente pesquisa os métodos históricos.

## 2. INTRODUÇÃO A HISTÓRIA DO TRABALHO

A escravidão é uma das páginas mais sombrias da trajetória humana marcada por séculos de opressão, injustiças e sofrimento e revolta. Este sistema desumano e doentio remonta a tempos antigos com registros de práticas escravista encontradas em civilizações como mesopotâmica, egípcia e romana. Como enfatiza:

No mundo inteiro, desde a mais remota Antiguidade, da Babilônia ao Império Romano, da China Imperial ao Egito dos Faraós, das conquistas do Islã na Idade Média aos povos pré colombianos da América, milhões de seres humanos foram comprados e vendidos como escravos (GOMES, 2019, p. 20).

No Brasil a primeira forma de trabalho foi a Escravidão, o escravo não tinha vez, nem voz, o escravo não tinha nenhum direito perante a sociedade, era considerado como moeda de troca e tinham total submissão ao seu senhorio era apenas um objeto. Por isso, nas relações de trabalho oriundos da escravidão não poderia fazer qualquer sentido naquela época. A única classe trabalhista eram os escravos.

Nessa época a constituição brasileiras direcionada apenas nas formas de estado e o sistema governo, com o passar dos anos a nossa constituição passa a tratar de todos os ramos de direitos.

A palavra trabalho deriva do latim, *tripalium* que significa “três paus”. o termo era utilizado para nomear um instrumento de tortura, formado de três estacas de madeiras de cruzadas.

Ha diferentes formas de trabalho desenvolvidas no decorrer da história, como o trabalho primitivo que surgiu nas comunidades primitivas com o desenvolvimento das primeiras ferramentas, construídas de ossos, pedras e madeiras. Havia pouca divisão de trabalho e os indivíduos estavam em posição de poder iguais, não havendo diferenças de classe. O trabalho primitivo buscava resolver suas necessidades diárias como sua sobrevivência e bom desempenho na caça, pesca, construções e agricultura. Já o trabalho escravo com desenvolvimento da sociedade e o crescimento de grupo de convivência as relações de poder começaram a imperar. Nessa lógica o trabalho escravo surgiu nessa relação o escravo era considerado uma propriedade privada do seu senhor.

A domesticação da Terra trouxe a abundância, mas também trouxe desigualdade. Surgiram classes sociais os senhores, os camponeses, os escravos. O trabalho começou a deixar marcas no corpo Mãos calejadas, Colunas curvadas, vidas encurtadas pelo esforço. Ainda assim, havia um tipo de dignidade silenciosa neste labor. Era suado, mas tinha propósito, O pão que se fazia vinha da Terra e é comido na mesma mesa. O vínculo e o resultado eram direto e palpável.

## 2.1. O SÉCULO XX COM SUAS LUTAS TRABALHISTA E DIREITOS CONSENSUADOS

No século 20, foi um tempo de contradições de estranhas Guerras devastadoras, mas também avanços sociais sem precedentes. Foi um século em que o trabalho deixou de ser apenas um esforço físico e passou a ser um direito político, uma identidade, uma Bandeira de luta, não à toa, é nesse período que surge a força, a figura do trabalhador organizado Coletivo quem entende que sozinho não pode muito, mas junto pode tudo (Aguiar, 2013).

As primeiras décadas do século foram marcadas por intensas mobilizações a revolução industrial já havia transformado a forma de produzir, mas com ela veio também um novo tipo de exploração, jornadas exaustivas, salários miseráveis, trabalho infantil, ambiente insalubre. A fábrica que prometia progresso muitas vezes entregava miséria foi nesse cenário que surgiram os sindicatos. Em várias partes do mundo, trabalhadores começaram a se unir, a formar greve, a exigir o básico, 8 horas de trabalho. Descanso e de lazer. A tríade que hoje parecia óbvia naquela época era uma revolução. A repressão era dura muitos perderam o emprego, a Liberdade e a vida. Mas, como sempre foi na história do trabalho, os avanços nasceram do suor e do sangue (Aguiar, 2013).

A primeira e a Segunda Guerra Mundial também mudaram o papel do trabalho no mundo. Com milhões de homens convocados ao front, as mulheres ocuparam as fábricas ou escritórios dos Campos. Foram transformação silenciosa, mas poderosa. Quando as guerras acabaram, as mulheres não queriam mais voltar para o papel doméstico por século. No pós-guerra, sobretudo na Europa e nos Estados Unidos, o governo começou a entender que o bem-estar dos trabalhadores não era apenas uma questão moral, mas uma estratégia de estabilidade. Surgiram um sistema de seguridade social, aposentadoria, férias, renumeradas. O trabalho começou a ser

protegido por lei. Foi o tempo do chamado consenso social-democrata, especialmente forte na Europa ocidental. Nele, o estado, os empresários e os trabalhadores negociavam junto às regras do jogo. Era uma tentativa de equilibrar a capital e o trabalho e por algumas décadas, e funcionou.

## 2.2. O BRASIL NO SÉCULO 20 DO AUTORITARISMO, A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS, TRABALHO.

No caso, o progresso foi mais tortuoso, por muito tempo à escravidão estruturou o mundo do trabalho E a sua abolição tardia e sem indenização ou inclusão dos libertos, deixou herança de informalidade, exclusão e desigualdade. Foi apenas na década de 90, sob o governo de Getúlio Vargas, que o país começou a institucionalizar os direitos dos trabalhadores. A CLT consolidação das leis trabalhistas de 1943, foi um marco, ela trouxe direitos como férias, jornada cima, carteira assinada, licença maternidade. Mas havia um custo, o controle sindical pelo estado, que limitava a Liberdade de organização. Ainda assim, a CLT mudou o mundo do trabalho brasileiro por décadas. Foi ela que criou a figura do trabalhador formal, com direitos e deveres reconhecidos e também foi ela que criou o ideal para muitos de um emprego estável como símbolo de dignidade. O trabalhador vira cidadão.

Durante o século 20, o trabalho deixou de ser apenas uma forma de ganhar pão e tornou-se também uma forma de ganhar voz. A luta por direitos trabalhistas abriu caminho para outras lutas, como igualdade racial, direitos das mulheres. Direito dos imigrantes. Das minorias. O trabalhador não era apenas uma engrenagem da máquina, era o sujeito político capaz de exigir, negociar e transformar. Essa transformação não foi uniforme nem pacífica. Em muitos países, inclusive no Brasil, houve ditaduras que tentaram silenciar o movimento operário, mas, mesmo nesse período Sombrio, a chama do trabalho organizado nunca se acabou por completo. No fim do século XX o mundo começou a circular globalizar, as fábricas migraram para países mais baratos, emprego fixo deu lugar ao silêncio, a terceirização. A informalidade é renomeada de flexibilidade, mas o legado do século não desapareceu ainda hoje, quando alguém luta por seu direito do trabalho está ecoando vozes de todos que lutaram ao longo do século 20, que gritaram, marcharão, escreveram,

resistiram e deram a vida. Porque trabalhar não é apenas produzir, é também existir com dignidade e respeito (Aguiar, 2013).

Falar da história do trabalho no Brasil é encarar um espelho que por muito tempo refletiu, por desigualdade e silêncio. É impossível contar essa história sem reconhecer que o trabalho por aqui nasceu sob o peso das Correntes. Durante mais de 30 anos, o Brasil viveu sob o regime de escravidão milhões de homens e mulheres africanos foram sequestradores de suas terras, transportados em navios negreiros e forçado a trabalhar em plantações, casas, Minas e cidades, não recebia salário, não tinha descanso, não tinha direito, mas tinha dono.

Esse modelo mudou não apenas a economia do país, mas também sua estrutura social. A escravidão não acabou com a abolição em 1888 ela se perpetuou nas formas mais sutis e persistente, na marginalização da população negra, na informalidade, na ausência de políticas de reparação. A abolição quando enfim veio, foi formal, mas não foi justa. Nenhuma Terra foi distribuída, nenhum apoio foi dado. Os. Os ex escravizados foram lançados à própria sorte, muitos continuaram a trabalhar nas mesmas fazendas, agora como um agregador meeiros ou diarista, recebendo pouco ou quase nada. A Liberdade veio ao chão. O trabalhador livre e a imigração como solução (Aguiar, 2013).

Após a abolição, o Brasil enfrentava um dilema, como manter a produção agrícola sem mão de obra escravizada? A resposta do governo da época foi trazer imigrantes europeus, sobretudo os italianos, alemão e espanhol, para ocupar os Campos de café. Esses imigrantes. Vinham com a promessa de terras e melhorias de condições, mas logo perceberam que seriam explorados sobre nova forma. Esse movimento também foi uma escolha política, embranquecer a população e substituir o trabalhador negro por um trabalhador mais disciplinado e mais claro. Essa lógica racista deixou marcas profundas na forma como o trabalho foi organizado e valorizado no país.

O início da industrialização surgiu novas formas de trabalho fábricas se instalaram nas grandes cidades, como São Paulo e Rio de Janeiro. Era o nascimento das classes operários urbanos que trabalhavam sobre jornada exaustiva, sem qualquer tipo de proteção. Foi nesse cenário que começaram a surgir as primeiras greves e sindicatos (Aguiar, 2013).

Em 1917, operários, muitos deles em grandes, paralisou a cidade exigiu direitos básicos como a redução da jornada, melhorias de salário e condições de

trabalho melhores. Essa mobilização, porém, era duramente reprimida o trabalhador que ousava levantar a voz era visto como subversivo, inimigo da ordem. A era Vargas e a Institucionalização do direito apenas nos anos 1930, durante o governo do Getúlio Vargas, que o estado brasileiro começou a legislar sobre o trabalho de uma forma mais sistemática. Vargas entendeu que o trabalhador era uma força política poderosa e que poderia ser tanto aliado como uma ameaça. Ele criou uma série de medidas para proteger o trabalhador, mas também para controlar o movimento sindical.

Em 1943, foi criada a CLT consolidação das leis trabalhistas como um marco na história. Trabalhista do país. a consolidação das leis trabalhista foi instituída pelo decreto-lei nº5.452/1943, está fundamentada em princípios que orientam toda a legislação trabalhista no Brasil. Esses princípios não estão todos expressamente listados na CLT, mas são reconhecidos pela doutrina jurídica e aplicadas pelo judiciário como norteadores de as relações de trabalho (Aguiar, 2013).

Mas com toda esses direitos e princípios haveria um custo a ser pago. O sindicato passou a ser subordinado ao estado. Greves foram proibidas só existe um sindicato por Categoria e precisava da aprovação do governo para funcionar. O trabalhador ganhou direito, mas perdeu autonomia. Ainda assim, a CLT foi, e ainda é, um marco civilizatório. Ela criou a figura do trabalhador formal e definiu uma ideia de cidadania se registrado, tem carteira assinada e contribui com a previdência é assegurado. Para muitos brasileiros, esse símbolo era de chegar lá.

Mas, enquanto os direitos se mostravam no papel, a realidade no chão das cidades e nos Campos era outra. A informalidade sempre foi a regra no Brasil. milhões de trabalhadores que trabalham sem contrato, sem garantias e sem futuro. As mulheres, sobretudo ocupar um espaço mais precário entre empregadas domésticas, lavadeiras, cozinheiras. Durante décadas, nem mesmo eram reconhecidas pela CLT foi só em 2013, mais de 70 anos depois da criação da CLT, que o trabalho doméstico passou a ter direitos semelhantes aos demais, isso diz muito sobre a estrutura do trabalho no país.

O trabalho no Brasil foi historicamente desigual, os requisitos da escravidão ainda se manifestam nas estatísticas. Ainda há trabalhadores que ganham menos. sofrem mais acidentes são nas maiorias ocupação informal e nos empregos com menos proteção. Mas o país também construiu uma trajetória de resistência, desde as primeiras greves até os grandes movimentos sindicais (Aguiar, 2013).

No final do século 20, os trabalhadores brasileiros mostraram que sabem lutar e transformar. Hoje eu trabalho no Brasil, vivo em novos dilemas. Flexibilização, terceirização, informalidade digital? Mas entender este passado das salas. A CLT é essencial para não repetir aos mesmos erros e, quem sabe, construir uma relação mais justa, mas digna, e mais humana.

Essa violência expressa no comportamento entre relações humanas acontece desde dos tempos mais remoto, ou seja, a violência moral pode ser considerada então antiga quanto o próprio trabalho., mas foi só partir da década de 80 quem o assunto foi mais aprofundado e passou a ser estudado como relação de violência perversa.

De acordo com Maria Rita M. Garcia de Aguiar (2013, p. 13):

Analisando o passado histórico do nosso país, desaguamos no período da escravidão, época em que os maus tratos, atrocidade e abusos eram infligidos ao ser humano com o fim de atingir uma maior produção agrícola, nesse período não raro eram as perseguições intensas, os castigos e as humilhações e a morte dos que resistiam ou não se adequavam a esse modelo produtivo. Com o término da escravidão e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes, não houve substancial mudança no antigo modelo existente, pois persistiram os relatos de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual.

Nesse contexto Hadassa também salientou que:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Assim, na contemporaneidade, foram surgindo características como precariedade, vulnerabilidade e fragmentação, devido a prevalência do valor econômico agregado ao trabalho. Este conjunto de mudanças afetou de modo decisivo o mundo do trabalho, expressando-se particularmente no crescimento do desemprego e nos direitos do trabalhador (Coutinho; Krawulski; Soares, 2007, P. 33).

Agora com relação à escravidão contemporânea, como um conceito amplo e também complexo, envolve vários elementos constitutivos que definem essa forma de exploração e coerção. A Convenção nº 29 da Organização

Internacional do Trabalho (OIT) define o trabalho forçado ou obrigatório como “todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade” (OIT, 1930, ONLINE). A Convenção número 29 da Organização Internacional do Trabalho foi elaborada por meio de estudos que tratavam as diversas formas de escravidão e práticas análogas à de escravidão. Dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas (Trevisam; Barroso Filho; Kronberg, 2016, p. 8).

À luz do artigo 149, do Código Penal, verifica-se que, o trabalho em condição análoga à de escravo é tipificado penalmente diante de quatro condutas específicas: submissão a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, a sujeição a condições degradantes de trabalho e a restrição de locomoção do trabalhador. Esses elementos podem variar em diferentes contextos, mas geralmente incluem o seguinte:

- I. Coerção e Controle: A escravidão moderna envolve a privação da liberdade individual e isso pode incluir ameaças físicas, psicológicas ou financeiras, bem como restrições físicas à mobilidade, como confinamento;
- II. Restrição de Liberdade: Um aspecto fundamental da escravidão moderna é a supressão do direito de ir e vir pessoal das vítimas. Isso pode ser alcançado de várias maneiras, como aprisionamento físico, confinamento em locais de trabalho, contenção da documentação de identidade ou ameaças contra a família das vítimas;
- III. Exploração Econômica: As vítimas da escravidão moderna são frequentemente exploradas economicamente. Isso pode envolver trabalho forçado sem remuneração adequada, pagamento abaixo do salário-mínimo ou imposição de emprego degradantes;
- IV. Falta de Consentimento: Na escravidão moderna, as vítimas geralmente não consentem voluntariamente com as condições oferecidas ou com as 20 atividades laborais realizam. Muitas vezes, são enganadas, coagidas ou forçadas a entrar nesse estado de exploração;
- V. Isolamento Social: As vítimas da escravidão moderna são frequentemente isoladas de suas redes de apoio, tornando mais difícil para elas buscarem ajuda ou escapar da situação de exploração.

Dados da OIT (OIT, 2021), apontam que em 2021, mais de 50 milhões de pessoas eram vítimas da escravidão moderna no mundo. Dentre essas, 28 milhões

realizavam trabalhos forçados e 22 milhões estavam presas em casamentos forçados<sup>5</sup>. Então, a combinação desses elementos constitui a escravidão moderna, uma violação grave dos direitos humanos que persiste em muitas partes do mundo. A conscientização, a legislação e o apoio às vítimas são cruciais para vencer essa forma de exploração contemporânea.

Assim, combater o trabalho escravo também é defender os direitos humanos. Cabe esclarecer que direitos humanos é uma forma sintética de nos referirmos a direitos fundamentais da pessoa humana. De acordo com Mazzuoli (2019, p. 22) são “direitos protegidos pela ordem internacional (especialmente por meio de tratados multilaterais, globais ou regionais) contra as violações e arbitrariedades que um Estado possa cometer às pessoas sujeitas à sua jurisdição.”

### 3. ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Com o mundo cada vez mais globalizado se tornou mais exigente para se cumprir metas e alcançar objetivos estipulados os empresários cobram maior rendimento, produtividade, e capacitação de seus funcionários, ocasionando assim o acúmulo de função ou o sobrecarregando o funcionário levando ao seu esgotamento.

Os trabalhadores foram vistos com parte essencial na trajetória de desenvolvimento econômico tanto do país como na sua estrutura.

A caracterização do assédio moral está totalmente vinculada por condutas abusivas repetitivas que tende a humilhar e degradar a imagem da vítima, desestabilizando e prejudicando emocionalmente.

Inicialmente que o assédio moral é a indiferença humana causada no ambiente de trabalho em que gera medo e prejuízo as vítimas, há vários critérios que determinam a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho sendo:

Habitualidade e repetitividade: as condutas hostis devem acontecer de formas repetitivas durante a jornada de trabalho por algum tempo. As ações isoladas não pode ser considera assédio moral pois necessita de habitualidade para se configurar, entretanto, não é estipulado um tempo exato para a caracterização da conduta por isso existe a necessidade de identificação a prática insistente e continuada.

Pessoalidade: as condutas negativas não são dirigidas a grupo de pessoas, mas sim direcionada há uma pessoa específica, não é regra de seja direcionada somente a uma pessoa, mas habitualmente as agressões quase sempre e pessoal e direcionado.

Limite geográfico: as práticas cotidianas devem ocorrer em um lugar onde pertença o mesmo grupo de trabalho em que se vinculem através de relação contratual ou que seja direta ou indiretamente da empresa. (Arenas,2013, p.46-48).

Hirigoyen, (2010 apud coelho, 2015, p. 20), ressalta que as “atitudes hostil identificada na prática assédio moral” são amontadas em três categoria: Deterioração proposital das condições de trabalho, atentado contra a dignidade e a violência verbal, física e sexual.

A deterioração proposital nas condições de trabalho acontece quando a autonomia da vítima é retirada, não proporcionado condições de informações uteis para a realização de tarefas, critica seu trabalho de forma injusta ou exagerada, atribuir lhe propositalmente e sistematicamente tarefas inferiores as suas

competências, ou que impeça a realização de seus direitos como férias, folga, horas extras, atribuindo a vítima tarefas que prejudique a saúde, causando danos em seu local de trabalho (Coelho, 2015. p.20).

Com essas ideias o Hirigoyen (2010), grande autor sobre assédio moral nas organizações difere em quatro categorias a seguir:

**Tabela 1.** Categorias do assédio moral nas organizações.

Tipos de assédio	Descrição
Isolamento	Ignora-se a presença do trabalhador, impossibilitando os diálogos tenta falar, é interrompido a comunicação com ele é feita por escrita.
Dignidade violada	Gesto de desprezo e as insinuações e desdenho para a vítima, rumores sobre sua sanidade mental, zombarias, sobre os aspectos físicos, nacionalidade, crenças religiosas.
Atentado as condições de trabalho	Não transmitis informações uteis para a realização de tarefas contestar sistematicamente decisões tomadas pelo trabalhador, critica seu trabalho de forma injusta ou exagerada, privá-lo a acesso a instrumento de trabalho.
Violência verbal, física e sexual	Ameaça de violência física que podem chegar a agressão, empurrões e gritos, invasão de privacidade por meio eletrônico ou cartas, espionagem e estragos em bens pessoais e agressões sexuais.

Fonte: Hirigoyen (2010).

As modalidades mencionadas podem acontecer de forma combinada, ou seja, duas ou mais situações ao mesmo tempo, o que torna o resultado ainda mais traumático e impactante para o trabalhador, que é a vítima.

Freitas (2001) traz relatos de situações que acontece nos ambientes de trabalho também fundamentada nas categorias de assédio do tipo; dignidade violada violência formal. Freitas, descreve comportamento de líderes hostis, medíocres que humilhar os funcionários com gritos e situações degradante.

### 3.1 ELEMENTOS CARACTERIZADOS DO ASSÉDIO DE ACORDO COM CONCEITO DOUTRINARIO E JURISPRUDENCIAL.

O assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado por diversos elementos, entre os quais se destacam a prática de conduta violenta grave, capaz de romper o equilíbrio do meio ambiente laboral segundo a percepção do homem médio; a existência de um escopo direcionado a causar danos à dignidade da pessoa humana, uma vez que os atos devem ser praticados de forma intencional, com o objetivo de atingir a vítima; a reiteração do comportamento, não se tratando de um ato isolado ou esporádico, mas de ações contínuas e prolongadas que configuram verdadeira perseguição; e, ainda, o possível acarretamento de enfermidades psíquicas, que podem se desenvolver com o passar do tempo em razão da conduta do agressor. Ressalte-se que a ocorrência de doença psíquico-emocional não é condição indispensável para a caracterização do mobbing, pois o elemento central é a violação de um direito fundamental, conforme leciona Pamplona Filho (2006).

Na mesma linha de intelecção, com a masteria que lhe é imanente, convém trazer à baila o brilhante escólio de Sônia Mascaro Nascimento, que remata com lucidez invulgar os elementos do assédio moral: (i) condutas de natureza psicológica; (ii) ato praticado de forma prolongada e repetitiva no tempo; (iii) existência de dano; e (iv) nexo causal. A conduta de natureza psicológica constitui todo comportamento com o objetivo de atingir o lado psíquico e emocional do indivíduo por meio do menosprezo ou da perseguição, da humilhação ou do isolamento. Logo, o assédio moral expressa-se mais pelo comportamento da pessoa do que pelas palavras verbalizadas por ela. Enquanto isso é necessário que essa conduta descrita acima seja praticada de forma prolongada e repetitiva ao longo do tempo. Ressalta-se, assim, que o comportamento realizado de maneira reiterada é elemento essencial para a configuração do assédio moral. Além disso, a existência de dano psicológico também é elemento primordial para a caracterização do assédio moral. Nessa linha, cumpre esclarecer que o dano emocional não significa necessariamente lesão à saúde psíquica, mas sentimentos que machucam as emoções dos indivíduos tais como: tristeza, angústia, entre outros. Finalmente, o nexo causal constitui elemento essencial para configurar o assédio, uma vez que se torna imprescindível que a conduta seja realizada pelo empregador ou seu preposto contra o empregado, ou praticada no ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p. 64/65)

### 3.2 DIFERENCIAÇÃO AOS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL E SEUS ASPECTO GERAIS.

O assédio moral é o conjunto de comportamentos repetitivos e abusivos realizadas no ambiente de trabalho com o objetivo de humilhar e coagir a vitimar causando vários impactos físicos e psicológicos e atacando os seus direitos previstos

na constituição. Iremos abordar agora as diversas espécies em que o assédio moral se divide em: estratégico, vertical, misto, e âmbito escolar.

### 3.2.1 ASSÉDIO MORAL ESTRATEGICO

O empregador se valia do seu poder para assediar o empregado a constrangê-lo e convencê-lo a se desligar da empresa assim evitando gasto trabalhista para a empresa. Os mais comuns utilizado para esse tipo de ação é a vigilância acentuada e constante avaliação da prestação de serviços, chamar a atenção do funcionário na frente de todos com intuito de humilhar em público, bem como constante ameaça a perda de emprego. (BELMONTE,2011).

*Ementa: ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE FORÇADA. Configura assédio moral, do tipo estratégico, as operações do tipo “geladeira” ou “ociosidade forçada”, praticadas de forma reiterada pela empresa, com o fim de eliminar do seu quadro de pessoal os empregados considerados inadequados ou indesejáveis. Como é cediço, nessa modalidade de assédio, a técnica utilizada pelo empregador é a de excluir a participação do trabalhador da atividade profissional, deixando de lhe solicitar qualquer espécie de serviço durante todo o período em que ele precisa permanecer na empresa, cumprindo a sua jornada contratual. Não se questiona que o empregado inserido nesse quadro fático se encontra exposto a uma situação humilhante, que tisona a sua honra e dignidade, logo, cabível torna-se, nessa hipótese, o pagamento de indenização por danos morais, na medida em que daí resultam flagrantes ofensas a direitos inerentes à personalidade. (BRASIL, 2011).*

Mediante a essa conduta o empregado fica garantido aos seus direitos de recebimento ao uma indenização por danos morais sofridos, logico, na medida proporcional em que as condutas foram praticadas levando em conta que a indenização é calculada levando em consideração a gravidade da conduta e dos danos causado a vítima sendo material ou psicológicos.

### 3.2.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

O assédio moral vertical descendente, é aquele praticado por superiores em direção aos seus inferiores, ou seja, “é praticado por chefias em direção ao chefiado” (Delgado,2014, p 1293). Essa trajetória é a mais comum de acontecer pois a pessoa que realizar essas ações hostis nessa vertente geralmente ocupa cargo de superioridade. Sendo assim na relação funcional onde se tem um sujeito ativo e passivo, é importante destaca que são pertencentes ao nível de hierarquização

diferentes envolvidos em uma relação de subordinação de abuso e poder. Como sujeito ativo podemos citar o gerente, diretor, líder, supervisor ou qualquer pessoa que possua à ascendência funcional sobre a outra subordinada.

(Fonseca,2016, P. 20)

[...] o chefe mal-intencionado não tem maior escrúpulo em investir contra a idoneidade ou integridade psíquica de seu subordinado, pois bem sabe que este permanecerá inerte, provavelmente submisso às ofensas proferidas. A ameaça latente da perda do emprego é forte o suficiente para constranger o empregado, e o assediador tem consciência disso.

O assédio moral vertical descendente é a modalidade mais comum de ocorrer, pois a agressão ocorre de baixo para cima, tendo em vista que a vítima se encontra em um lugar de subordinação, sendo uma característica de a relação de empregador e empregado.

A verificação desse tipo assédio se dá durante a realização do trabalho quando vem originada pelo seu superior, o empregador se sentir inferiorizado, a vítima fica em uma situação de apuros pois, o agressor é seu chefe, muitas vezes chegando a pedir demissão por não aguentar aquela humilhação.

A experiência mostra que o assédio moral causado por um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema. (HIRIGOYEN,2002, p.112).

Com o objetivo de caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho foram pesquisados na literatura estudos que utilizaram instrumentos estruturados para coletar informações sobre o fenômeno. Foram encontrados dois instrumentos utilizados em pesquisas que tinham por objetivos caracterizar o fenômeno assédio moral no trabalho e que serviram de base para elaboração do questionário LIPT-39.

Cada item está acompanhado de uma porcentagem de participantes que assinalaram a estratégia em grau positivo % positiva, a média geral de todos os valores dados pelos participantes, média geral e média positiva, corresponde a medida dos valores assinalados em algum grau positivo.

**TABELA 2.** frequência de estratégia de assédio moral vertical descendente no trabalho.

Questão	Estratégias de assédio moral vertical descendente no trabalho	% Positiva	Média geral	Média positiva
1	Seu(s) superior(es) não deixa(m) você se expressar ou dizer o que tem para dizer	61	1,35	2,21
2	Seu(s) superior(es) grita(m) com você ou o repreende(m) em voz alta.	36	0,75	2,07
3	Seu(s) superior(es) critica(m) negativamente seu trabalho	38	0,66	1,72
4	Seu(s) superior(es) ameaça(m) demitir você, constantemente.	26	0,59	2,3
5	Você recebe telefonemas/cartas ou bilhetes de seu(s) superior(es) com insultos ou acusações	7	0,16	2,29
6	Seu(s) superior(es) lhe ameaça.	18	0,43	2,34
7	Seu(s) superior(es) não permite(m) que você desenvolva suas ideias.	51	0,98	1,91
8	Você não consegue falar com praticamente ninguém, a maioria o evita	27	0,48	1,8
9	Seu(s) superior(es) coloca(m) você em um local de trabalho isolado dos seus colegas.	21	0,5	2,32
10	Em geral, seu(s) superior(es) ignora(m) você, trata(m)-lhe como se fosse invisível	26	0,51	1,94
11	Seu(s) superior(es) trata(m) você como doente mental, ou dá(ao) a entender que você o é.	9	0,19	2,17
12	Seu(s) superior(es) zomba(m) de alguma deficiência que você possui	8	0,16	2,06
13	Seu(s) superior(es) faz(em) você passar por ridículo, por exemplo, ao imitar sua forma de andar, sua voz, seus gestos.	15	0,3	2,07
14	Seu(s) superior(es) ataca(m) ou zomba(m) de suas convicções políticas ou de suas crenças religiosas.	19	0,31	1,62
15	Seu(s) superior(es) ridiculariza(m) ou zomba(m) de sua vida pessoal.	11	0,21	1,87

16	Seu(s) superior(es) zomba(m) de sua nacionalidade, procedência, ou lugar de origem.	12	0,26	2,21
17	Seu(s) superior(es) avalia(m) seu trabalho de maneira parcial, injusta e mal-intencionada.	35	0,67	1,89
18	Suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas por seu(s) superior(es).	53	0,96	1,8
19	Seu(s) superior(es) faz(em) insinuações ou gestos sexuais	6	0,16	2,46
20	Seu(s) superior(es) faz(em) circular boatos infundados sobre você.	19	0,4	2,13
21	Seu(s) superior(es) obriga(m) você a fazer tarefas absurdas, inúteis.	28	0,62	2,21
22	Seu(s) superior(es) sobrecarrega(m) você sempre designando novas e diferentes tarefas	54	1,19	2,19
23	Seu(s) superior(es) designa(m) tarefas muito difíceis; muito acima de sua preparação.	24	0,52	2,18
24	Seu(s) superior(es) exalta(m) suas falhas e erros.	48	0,97	2,03
25	Seu(s) superior(es) divulga(m) informações confidenciais e negativas sobre você, sem antes informá-lo	23	0,46	2
26	Os colegas que o apoiam recebem ameaças de seu(s) superior(es), ou são pressionados para que se afastem de você.	19	0,93	2,08
27	Seu(s) superior(es) não lhe passa(m) suas ligações ou abre(m) suas correspondências. Ou ordena(m) que alguém o faça.	15	0,34	2,26
28	Seu(s) superior(es) não lhe passa(m) tarefas podendo até impedir você de encontrá-las ou realizá-la	14	0,32	2,36

29	eu(s) superior(es) despreza(m) ou minimiza(m) seus esforços, competências e acertos.	39	0,84	2,16
30	Seu(s) superior(es) estraga(m) seus objetos pessoais (casa, carro.) ou do trabalho.	3	0,08	2,29
31	Seu(s) superior(es) força(m) você a pedir demissão	28	0,67	2,4
32	Quando solicita uma dispensa, curso ou atividade a que você tem direito, seu(s) superior(es) os negam ou apresenta(m) dificuldades	41	0,87	2,13
33	Seu(s) superior(es) provoca(m) você para lhe obrigar a reagir emocionalmente.	28	0,68	2,46
34	Seu(s) superior(es) solicita(m), com frequência, que você trabalhe horas extras, sem a devida remuneração.	39	0,94	2,43
35	Seu(s) superior(es) não lhe dá(ão) tempo suficiente para a conclusão das atividades solicitadas	37	0,81	2,16
36	Seu(s) superior(es) retira(m) instrumentos essenciais para a realização do seu trabalho.	26	0,64	2,49
37	Seu(s) superior(es) critica(m) negativamente sua vida pessoal.	18	0,36	1,95
38	Você recebe leves punições injustificadas de seu(s) superior(es).	23	0,46	1,96
39	Seu(s) superior(es) controla(m) seu horário de forma extremamente rígida	47	1,16	2,49

FONTE:(TOLFO Suzana; OLIVEIRA Renato assédio moral no trabalho2015, p,182).

De acordo com HIRIGOYEN (2002), a origem do assédio determina a forma pela qual a agressão se apresenta, por exemplo, quando o agressor é um superior hierárquico as situações geralmente se refere as condições de trabalho. O assédio por colegas aos atentados contra a dignidade; enquanto o isolamento é uma medida contra as partes.

### 3.2.3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

O assédio vertical ascendente é uma modalidade difícil de acontecer vista como no âmbito jurídico como antinatural essa vertente quase não acontece por se trata de uma conduta maliciosa que é perpetuada pelo empregado subordinado em relação ao seu chefe ou empregado, ou seja, quando um grupo de subordinados se insurge contra o chefe em razão da forma de gerir, chefiar e de praticar mudanças radicais no sistema e no ambiente laboral.

Caracteriza-se quando um superior não alcançar nível de empatia, de adaptação ou possui métodos que são reprovados por seus subordinados, é verificada também, quando o grupo não aceita o superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo foi promovido.

Tem como objetivo excluir um colega que recebeu uma promoção, ou cargo ou chefia, cujas funções os subordinados consideram que o promovido não tenha capacidade para desempenhar. (Hirigoyen,2015).

Embora seja uma prática rara, o assédio moral vertical ascendente é aquele praticado pelo inferior hierárquico ou grupo de pessoas contra o seu superior. (NASCIMENTO,2011, p 15).

Esta violência debaixo para cima não é tão rara como se possa imaginar, a primeira vista. Como exemplos, podemos citar situações em que é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados. Nos serviços público, em especial em que os trabalhadores em muitos casos gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que a iniciativa privada. (Pamplona Filho,2006.).

O superior assediado, diante desta situação chegara criar uma certa resistência em informar sobre a situação aos seus empregadores tendo em vista de não querer parecer fraco mediante a sua ao cargo de liderança.

Neste sentido Sergio pinto Martins (2013, P.28,29) que qualquer empregado pode ser assediado, tanto o chefe como o chefiado. Identificando assim, assédio da parte do empregado e não apenas do empregador.

Em manipulação a subjetividade e trabalhadores "Transformers "os autores partem da assertivas de que a manipulação da classe trabalhadora da pela classe

dominante é um fato inelegível e com certeza implica um esforço na manipulação da subjetividade dos que vivem do trabalho. Nesse novo paradigma de desenvolvimento da produção pós fordista, da produção flexível, a expropriação da capacidade intelectual e emocional do trabalho é tão importante quanto o foi o domínio sobre sua capacidade física no paradigma o que antecedeu. Os princípios do pós-fordismo são fundamentalmente os mesmos da logica taylorista-fordista-fayolista-nada emancipadores. Portanto, não parece razoável aos autores ver nesta forma de se organizar o trabalho e mente das pessoas um indulto a alienação, ao estranhamento e mesmo ao adoecimento daqueles que trabalham para sobreviver. (HELOANI,2003, p.175).

Normalmente nesse tipo de assédio é mais fácil ocorrer em face de pessoas jovens inexperientes, com pouco tempo na empresa e inseguras, as quais não conseguem manter um domínio sobre os trabalhadores, permitindo com estes os intimidem ou os pressionem a agir conforme os seus interesses.

#### 3.2.4 ASSÉDIO MORAL MISTO

A caracterização dessa modalidade é que o tanto haverá o assédio individual e coletivo, ou seja, é a mistura dos dois anteriores, ressaltando que ocorre na relação de hierarquia entre colegas de mesmo nível hierárquico. Essa modalidade a vítima sofre por todos os lados de colegas de trabalho, seus empregadores, que tenham um grau de hierarquia superior ao seu.

Hirigoyen (2011, p.114) afirmar que:

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas de trabalho, a designação se estende rapidamente a todo grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que der errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anuncia.

Para que seja caracterizado assédio moral misto deverá ser encontrado no mínimo três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal, e a vítima que neste contexto é atacada por todos os lados. (Pamplona Filho,2006).

#### 3.2.5 ASSÉDIO MORAL HORINZONTAL

Para Carvalho (2009, p.68) assédio moral horizontal pode ocorrer devido à competitividade agregada nas empresas, um exemplo simples, ocorre nas empresas que estabelecem um tipo de meta a ser alcançada, pode acontecer que o primeiro a bater essa meta receba um prêmio ou seja “bajulado” de alguma forma por seus superiores. O assédio moral horizontal é caracterizado por pessoas de uma mesma posição hierárquica, não entrelaçada por relação a subordinação no trabalho, ocorre entres colegas de trabalho.

Fonseca (2016, P.2) ao fundamenta sobre o assédio moral horizontal diz: “[...] aquela motivada por inveja pela discrepância salarial, por maior competência do ofendido, pelo relacionamento privilegiado da vítima com a chefia, por ciúmes, etc”. Nessa modalidade o assédio é geralmente motivado pela competitividade, pela inveja, pelo relacionamento privilegiado da vítima com o chefe, por ciúmes, por razões políticas u religiosas por mais qualificação profissional do ofendido por força de preconceito racial e sexual dentro outros. Ou seja, o assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas do mesmo nível.

#### **4. CONSEQUENCIAS ORIGINADAS DA PRÁTICA DO ASSÉDIO, A LEGISLAÇÃO MEDIANTE A ESSA PRÁTICA E MEDIDAS DE PREVENÇÃO E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.**

A violência e assédio moral pode causar a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente vítima e provocando não apenas o agravamento de moléstias, mas como também o surgimento de doenças, como depressão e a síndrome de burnout.

Barreto (2003, p.128) nos confirma que, o trabalho possui diferentes significados simbólicos para o homem e para mulher. Para o homem o trabalho significa de responsabilidade, dignidade, capacidade, competitividade e força. Para as mulheres tem outro significado. Um sentido sucessivamente como uma necessidade de sair de casa, fazer novos amigos, melhorar a vida financeira sua e da sua família realizando uma necessidade pessoal. O trabalho da sentindo a transformação da sociedade não é só ó uma fonte subsistência do ser humano.

O assédio moral pode causar a saúde física e mental do trabalhador causando várias doenças, como depressão, ansiedade, faltar de concentração, cansaço, enxaquecas etc. A depressão e transtorno de estresse pós-traumático são traumáticos são os principais problemas encontrados em pessoas que sofreram assédio moral. (OMS,2004).

As vítimas são colocadas em uma opressão muito grande e certamente essa opressão precisa ser reconhecida, mas esse reconhecimento tem sua dificuldade por não haver legislação específica que regule o assédio moral e suas vertentes, as principais fontes são doutrinas e jurisprudências, bem como alguns projetos de lei e resoluções nexos causal de medicina na resolução nº 1.488, de 11 de fevereiro de 1998, onde são fornecidas as diretrizes para o estabelecimento do mesmo, reza o artigo 2º da referida resolução (Ramos,2013).

Apesar de não existe uma lei específica sobre a violência e assédio no ambiente de trabalho há somente um conjunto de normas nacionais e internacionais qual sustenta essa licitude.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 1º, “a”, dispõe: “a expressão ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que

tenham por objetivo, que causem ou são susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero”.

No plano infraconstitucional, a própria CLT apresenta dispositivos que reprimem algumas das condutas que podem ser, em certas circunstâncias, caracterizadoras de “violência e assédio” moral, a exemplo da proibição de alteração unilateral ou prejudicial ao empregado (arts. 468 e 469 da CLT) e das vedações previstas no seu art. 483: exigir dos empregados serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; tratamento com rigor excessivo dado pelo empregador ou superiores hierárquicos; impingir ou submeter os empregado a perigo manifesto de mal considerável; descumprimento das obrigações do contrato de trabalho; prática de atos lesivos da honra e boa fama contra os empregados ou pessoas de suas famílias; ofensas físicas; redução do trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A Lei nº 11.948/2009 impõe, em seu art. 4º, a vedação de empréstimos do BNDES a empresas que sejam condenadas pela prática de “violência e assédio” moral.

A Lei 14.457/2022 dispõe que as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

Por sua vez, a Lei 14.612/2023 alterou o Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/1994) para incluir, entre as infrações ético disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil, o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

A lei 14.811/2024 tipificou a conduta do assédio moral, inserindo no Código Penal dois crimes: bullying e cyberbullying, no artigo 146-A e seu parágrafo único, respectivamente. Tal qual o assédio sexual, os tipos penais são mais restritivos e exigem intencionalidade, sendo, no direito do trabalho, muito mais amplo.

Todavia ainda que inexistente uma legislação específica sobre o assédio moral a questão não desagua na absoluta desproteção ao empregado assédio (Fonseca,2007, p.39). Primeiramente verifica-se na constituição federal de 1998 em seu artigo 1º, inciso III, uma elevação a dignidade de pessoa humana, sendo este um valor fundamental de todo o ordenamento jurídico brasileiro desse modo rege-se

também as relações de trabalho, portanto, também constituem fundamento da república brasileira os valores sociais do trabalho.

Para melhor compressão esse dispositivo constitucional é aplicável nas relações de trabalho de acordo com (Sussekind,2004, p.66):

Os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho.

A legislação brasileira além de obter o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento de lei e com a finalidade da ordem econômica também assegura em seu artigo 5º, incisos V e X, proteção a intimidade a vida privada, a honra, a imagem e ao patrimônio moral e material, com a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

Vale ressaltar a importância de que sempre deve conferir em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível a vítima de assédio. Nesse sentido é importante frisa o que Fonseca:

Toda lei, em sentido amplo, deve ser interpretada de forma a amoldar-se às disposições constitucionais, do que é exemplo eloquente a "interpretação conforme a Constituição", a qual busca, dentre as possíveis leituras da norma, aquela que melhor se adapta ao espírito da Carta da República, a fim de lhe assegurar a constitucionalidade – e validade. À parte dessa função interpretativa, têm os princípios função propriamente normativa, flagrantemente perceptível nos casos de omissão legislativa, quando então atuam como fonte supletiva, meios de integração do direito. Exemplificativamente, as recentes e sucessivas decisões que reconhecem direitos como a garantia no emprego, dentre outras formas de tutela, aos portadores do vírus HIV, alicerçaram-se nos fundamentos e princípios constitucionais já referidos. Consoante o primado da máxima eficácia da norma constitucional, em vista do teor dos dispositivos retratados, não há interpretação possível aos casos de assédio moral que não vise a conferir, em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima do abuso (FONSECA, 2007, p. 40).

Lembrando que deve sempre ressaltar a importância que se cumpra a máxima efetividade a esses preceitos no intuito de obter a realização do princípio da dignidade humana.

Claramente no mesmo sentido junto se aliando na proteção ao trabalhador e a consolidação das leis trabalhista –CLT, permite ao longo do processo de assédio moral se ainda existe relação de trabalho a vítima possa se resguardar tipificando a extinção contratual indireta.

O artigo 483 do decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 declara que alguém que sofre humilhação moral, caracterizada pela falta grave do empregador poderá extinguir o contrato indiretamente nas seguintes situações:

Artigo 483 CLT: 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.

O artigo 483 da consolidação das leis trabalhistas CLT, permite que o empregado possa reincidir o contrato e pleitear indenização quando o empregado cometer uma falta grave como:

- Violação do contrato
- Imposição de condições inseguras antes de trabalho
- Tratamento com rigor excessivo
- Ausência de recolhimento ou depósito irregular do FGTS
- Não cumprimento das obrigações salariais
- Agressão físicas
- Lesão a honra

Desse modo, quando comprovada a existência de assédio moral por conduta ativa omissa ilícita, o empregador agressor tem a obrigação legal de reparar esse dano por meio do pagamento de indenização, como demonstra a decisão do tribunal regional do trabalho da 18ª Região, segue:

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT-18: ROTXXXXX 31.2020.5.18.0129 GO XXXXX-31.2020.5.18.0129 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA.O assédio moral caracteriza-se pela prática de

variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada (TRT 18, ROT XXXXX-25.2020.5.18.0015. Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3º TURMA, 04/10/2021).

O Ministério Público do Trabalho é outro aliado no combate ao assédio moral, no qual, detém a legitimidade para atuar com o filtro de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade física e psíquicas dos trabalhadores (FONSECA,2007, p.44).

Neste sentido o MPT é legitimado para ação cível pública, para promover essa ação civil pública no âmbito da justiça do trabalho para a defesa dos interesses coletivos quando desrespeitados dos direitos sociais constitucionais garantidos.

Vale ressaltar que a da EC nº.45/2005 foi determinado definitivamente que compete a justiça do trabalho a julgar as indenizações por danos morais e materiais ocasionados na relação trabalhista, essa competência também foi pacificada pelas sumulas 392 do TST e 736 do STF.

Sumula n. 392 do TST.

DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

Sumula n. 736 STF

PROCESSUAL DO TRABALHO Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Dessa forma foram apresentadas as principais formas que o trabalhador poderá se fazer valer de seus direitos e se proteger de injusta agressão que possa vir acontecer. Denota-se que assédio moral no âmbito do trabalho gera um clima desconfortável, hostil e tenso. Por esse motivo se faz necessário pontuar as consequências para o causador da prática de assédio moral.

## 5. MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO EMPREGADOR

Proporcionar um meio ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é dever do(a) empregador(a). Portanto, para prevenir essa odiosa prática, é importante a adoção de algumas medidas, tais como:

- I. Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade da pessoa denunciante;
- II. Desenvolver espaços de confiança e diálogo;
- III. Planejar e organizar o trabalho de forma equitativa e não discriminatória, buscando valorizar as potencialidades dos(as) trabalhadores(as);
- IV. Incluir o tema do assédio moral na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho (SIPAT) e nas práticas da CIPA;
- V. Inserir o assunto em treinamentos, integrações, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os(as) trabalhadores(as) a respeito da igualdade entre homens e mulheres;

A lei 14.457/2022 cria obrigações para o empregador no enfrentamento do assédio sexual e moral, enquadrado na expressão “demais formas de violência no âmbito do trabalho”, no caput do art. 23:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

- 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;
- e

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.

Conforme e Freitas, Heleonai e Barreto (2008, p.109), para erradicar a cultura da impunidade, da falta de respeito, promiscuidade e da indigência moral no ambiente de trabalho é tarefa coletiva, que precisa da cooperação dos ocupantes de cargos mais elevados pois o exemplo e os valores que causa mal-estar e promovam o bem estar no trabalho devem ser constantemente reiterados e demonstrado a partir dos que ocupam o topo na hierarquia. Um ambiente voltado a produção e a saúde ao mesmo tempo deve considerar a prevenção do assedio. (Einarsen; Hoel,2008), com babe em:

- I. clima social aberto e respeitoso, tolerante a diversidade que aceite os atritos e procura administrá-los.
- II. Estilos e práticas de liderança que garantem o constitucionalismo, respeito e a justiça organizacional, por meio de aplicação igual de regras e normas a todos os funcionários de forma igual e considerando as singularidades pessoais;
- III. Preparação dos gestores para administrar conflitos, ou seja, treinamento e desenvolvimento de capacidade;
- IV. Construção de uma organização com metas, regras, e responsabilidades claras e edificadas em princípios éticos;
- V. Criação e manutenção de uma manutenção de uma cultura organizacional avessam ao assédio moral.

‘ Para combater o assédio moral faz necessário que as organizações desenvolva instrumentos de monitoramento e diagnostico de risco psicossociais e definam políticas e ações claras que quando o assunto se tratar políticas sociais antiassédio moral (SALIN,2008). Criem de canais apropriados para notifica os caoses, combatam o abuso do poder estimulem e propiciem um clima organizacional onde prevaleça o bem-estar, confiança justiça e respeito mútuo.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este projeto visa demonstrar a necessidade de o legislador brasileiro disciplinar de forma mais eficaz a conduta do assédio moral, evidenciando as lacunas ainda presentes na legislação vigente. Em seus estudos, Hirigoyen (2002a, 2002b) identificou situações de trabalho marcadas por condutas abusivas nos relacionamentos interpessoais, as quais geram consequências significativas para a saúde física e mental do trabalhador, bem como para a organização e para a sociedade.

Predominantemente observada nas relações interpessoais, a violência praticada pelo(s) assediador(es) pode manifestar-se desde agressões físicas até formas mais sutis e perversas, com o objetivo de aniquilar o outro por meio de práticas que caracterizam o assédio moral. A autora sistematizou quatro grandes categorias de comportamentos negativos adotados pelos assediadores.

A primeira refere-se à deterioração proposital das condições de trabalho, que envolve retirar a autonomia da vítima, omitir informações necessárias à execução das tarefas, contestar sistematicamente suas decisões, criticar injusta ou excessivamente seu trabalho, privá-la de instrumentos laborais, atribuir tarefas incompatíveis com suas competências, pressioná-la a não reivindicar seus direitos, dificultar promoções, provocar danos no ambiente de trabalho, desconsiderar recomendações médicas e induzi-la ao erro.

A segunda categoria diz respeito ao isolamento e à recusa de comunicação, caracterizados por interromper constantemente a vítima, evitar diálogo, comunicar-se apenas por escrito, isolá-la do grupo, ignorar sua presença, impedir o contato com colegas e recusar-se a tratar do problema existente. A terceira categoria envolve o atentado contra a dignidade, por meio de insinuações desdenhosas, gestos de desprezo, desacreditação perante terceiros, disseminação de rumores, atribuição de problemas psicológicos, zombarias relacionadas a características físicas, vida pessoal, origens, crenças religiosas ou convicções políticas, bem como a imposição de tarefas humilhantes.

Por fim, a quarta categoria compreende a violência verbal, física ou sexual, incluindo ameaças, agressões, gritos, invasão de privacidade, espionagem, danos a pertences pessoais, assédio ou agressão sexual e desconsideração dos problemas de saúde da vítima. Conforme se observa, as condutas de humilhação e

desqualificação geralmente se iniciam de maneira lenta e gradual, configurando uma forma de violência invisível.

À medida que o assediador não alcança seus objetivos, tende a intensificar o grau de violência, podendo chegar a manifestações explícitas, inclusive físicas. As características subjetivas do fenômeno, o uso de estratégias sutis e o desnível de poder entre as partes fazem com que o assediado, muitas vezes, não compreenda plenamente o que está ocorrendo, já que o conflito não se apresenta de forma clara.

Nesse sentido, Freitas, Heloani e Barreto (2008) corroboram as ideias de Hirigoyen (2005), ao afirmarem que a deterioração das condições de trabalho, o isolamento, o atentado contra a dignidade e as violências verbal, física e sexual constituem as principais formas de assédio moral no trabalho.

Como consequência, a desestabilização emocional do assediado resulta em desgaste mental e provoca prejuízos à saúde física e psíquica do trabalhador, marginalizando-o progressivamente do processo produtivo e da organização do trabalho (ALKIMIN, 2005). Caixeta (2003) também ressalta que o assédio moral deteriora o meio ambiente laboral, refletindo negativamente na produtividade e aumentando a ocorrência de acidentes.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2006.
- ALENCASTRO, Luiz Felipe de. **O tratado dos viventes: formação do Brasil no Atlântico Sul, nos séculos XVI e XVII**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARENAS, Marlene Valerio dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do Judiciário: implicações psicossociais**. 2013.
- BARROS, Raquel Lima dos Santos de. **Assédio moral no local de trabalho**. Tese (Doutorado) – Faculdade de Ciências e Tecnologia, 2013.
- BELMONDE, Alexandre Agra. **O assédio moral nas relações de trabalho: uma tentativa de sistematização**. Revista LTr, v. 72, n. 11, 2011.
- BOITO JR., Armando. **O sindicalismo de Estado no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1991.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 01863-2008-100-03-00-1 (RO)**. Relator: Des. Júlio Bernardo do Carmo. Data: 01 fev. 2010.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0000186-50.2011.5.03.0027**. Relator: Milton V. Thibau de Almeida. Data: 10 jan. 2012.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Processo nº 00897-2009-010-10-00-0 (Recurso Ordinário)**. Relator: Des. André R. P. V. Damasceno. DEJT: 19 fev. 2010.
- CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.
- CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.
- CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, Luciana. **Trabalho, cidadania e a construção da CLT**. Revista Brasileira de História, 2001.
- FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 1995.

FAUSTO, Boris; DEVOTO, Fernando J. **Brasil e Argentina: ensaio de história comparada (1850–2000)**. São Paulo: Editora 34, 2004.

FERREIRA, H. D. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell, 2004.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FONSECA, Fonseca. **Assédio moral: breves notas**. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34–45, jan. 2007.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001.

MELO, Manoel de Oliveira. **Getúlio Vargas e a construção do trabalhismo**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

MOURA, Clóvis. **Dialética radical do Brasil negro**. Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2004.

SCHWARCZ, Lília Moritz; GOMES, Flávio dos Santos. **Dicionário da escravidão e liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.

SEVCENKO, Nicolau. **A revolta da vacina? e outras histórias da Belle Époque**. São Paulo: Companhia das Letras, 1984.

Se quiser, posso **adequar às normas da ABNT (NBR 6023)** ou separar por **livros, artigos, legislação e jurisprudência**.

## DECLARAÇÃO DE CORREÇÃO GRAMATICAL

### DECLARAÇÃO

Eu, LUCIANA MARA BRAGA AGUIAR, CPF 98202260310, formada em Letras pela Universidade Estadual do Ceará - UECE, sob número de registro 54.908, livro GC61, folha 381, **DECLARO**, para os devidos fins, que realizei a revisão ortográfica e gramatical da MONOGRAFIA intitulada como “**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: MEDIDAS DE PREVENÇÃO E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**” de autoria de “ANTONIA MONICA DA SILVA GOMES”.

Por ser a verdade, firmo a presente.

Sobral, Ceará.

16 de dezembro de 2025.

39528eed-  
cc22-4127-  
a1a4-41626a  
287403

Assinado de forma  
digital por 39528eed-  
cc22-4127-  
a1a4-41626a287403  
Dados: 2025.12.16  
11:27:26 -03'00'

---

LUCIANA MARA BRAGA AGUIAR