



UNICEPLAC

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC

Curso de Direito

Trabalho de Conclusão de Curso

**Assédio moral no ambiente de trabalho sobre a égide da
legislação brasileira**

Gama-DF

2022

GABRIEL CAVALCANTE ALKIMIM

**Assédio moral no ambiente de trabalho sobre a égide da
legislação brasileira**

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientadora: Professora Me. Risleide de Souza Nascimento.

Gama-DF

2022

GABRIEL CAVALCANTE ALKIMIM

Assédio moral no ambiente de trabalho sobre a égide da legislação brasileira

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama, 12 de novembro de 2022.

Banca Examinadora

Profa. Me. Risleide de Souza Nascimento
Orientadora

Profa. Me. Risleide de Souza Nascimento
Examinadora

Profa. Me. Caroline Lima Ferraz
Examinadora

Assédio moral no ambiente de trabalho sobre a égide da legislação brasileira

Gabriel Cavalcante Alkimim¹

Resumo:

Este trabalho tem por objetivo pesquisar o assédio moral no Brasil, examinando os dispositivos legais que acompanham o tema no ano de 2022. O presente estudo define e conceitua assédio moral, expõe as várias formas de assédio moral ocorridos no ambiente de trabalho, demonstra o assédio moral em paralelo com o teletrabalho, identifica o projeto de lei em análise na Comissão de Justiça e Cidadania para tipificação do assédio moral no Código Penal, analisa como os outros códigos brasileiros e a Constituição Federal trata o assédio moral, e estuda as possibilidades de coibir o referido assédio através de mecanismos de prevenção. Com isso, é realizado neste trabalho de conclusão de curso o estudo referencial teórico com a citação de autores importantes como Marie France Hirigoyen, e também a citação de diversos órgãos que elucidam os reflexos do assédio moral no ambiente de trabalho. Dessa forma, os objetos para coleta de dados são: dispositivos legais que tratam do assunto abordado, livros e sites.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Legislação brasileira.

Abstract:

This paper aims to research moral harassment in Brazil, examining the legal provisions that accompany the subject in the year 2022. This study defines and conceptualizes moral harassment, exposes the various forms of moral harassment that occur in the workplace, demonstrates moral harassment in parallel with telecommuting, identifies the bill under consideration by the Commission of Justice and Citizenship to typify moral harassment in the Penal Code, analyzes how other Brazilian codes and the Federal Constitution treat moral harassment, and studies the possibilities of curbing such harassment through prevention mechanisms. With this, this end-of-course work is carried out in a referential theoretical study, with the citation of important authors, such as Marie France Hirigoyen, and also the citation of several organs that elucidate the reflexes of moral harassment in the work environment. Thus, the objects for data collection were: legal provisions that deal with the subject, books, and websites.

Keywords: Moral harassment. Work environment. Brazilian legislation.

¹ Graduando do Curso de Direito, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: alkimimgabriel2014@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como foco principal analisar o assédio moral no ambiente de trabalho sobre a égide da legislação brasileira, visando discutir inicialmente um estudo acerca dos conceitos, formas e consequências do referido assédio para mais adiante abordar sobre o comportamento dos diplomas brasileiros acerca da regulamentação do assédio moral no trabalho.

A motivação para a realização desse estudo encontra-se na importância de verificar como a legislação brasileira aborda o assédio em seus diversos aspectos. Nos códigos brasileiros, leis e na própria Constituição Federal encontram-se instrumentos à disposição dos trabalhadores que visam à prevenção e eliminação do assédio moral, a fim de evitar as consequências para o assediado, assediador, empresa ou instituição.

Ressalta-se que o assédio moral no trabalho já foi questão de discussão em vários projetos de lei para sua tipificação no Código Penal Brasileiro como crime, entretanto até os dias atuais a matéria continua a tramitar. Diante dessa ausência penal, outros diplomas socorrem a ilicitude do assédio moral nas relações de trabalho, sendo possível encontrar artigos convincentes para a elaboração de teses jurídicas que combatam o mencionado assédio.

Apesar do assédio moral ter caído em esquecimento durante alguns anos, atualmente é um tema mais abordado. Recentemente no ano de 2019 a Câmara Federal aprovou o projeto de lei 4742/2001. Ademais a Organização Internacional do Trabalho também promoveu mudanças, elaborando a primeira definição internacional do assédio moral no trabalho.

Portanto, o contexto desta pesquisa envolve valores importantes para o Direito brasileiro, pois o assédio moral fere até mesmo direitos fundamentais. Visto isso, é de grande relevância questionar e estudar as relações de trabalho que são imprescindíveis ao homem, para assim entender o assédio moral no trabalho como um todo e para que se tome as medidas cabíveis contra essas práticas abusivas.

A problemática central deste estudo direciona o trabalho de conclusão de curso para identificar como o assédio moral é tratado na legislação brasileira e o que deve ser feito para prevenir essas práticas de assédio moral no contexto do ambiente de trabalho.

2. ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Primeiramente, é necessário entender com uma visão ampla o que é o assédio moral, para assim poder adentrar na tratativa da legislação com o referido tema, visto isso, busca-se neste primeiro momento uma análise através da conceituação e definição que diversos autores trazem sobre o assédio moral na relação trabalhista. Será verificado também as formas de assédio moral que são praticadas no ambiente de trabalho, para que se dê uma perspectiva geral de como realmente funciona esse tipo de assédio. Ademais, serão discutidas as inúmeras implicações que o assédio moral ocasiona, visto que essa prática traz inevitáveis consequências para a vítima.

Conforme mencionado, neste primeiro momento é imprescindível trazer alguns conceitos que expliquem o assédio moral. Neste começo, é indiscutível trazer à tona a tratativa que Hirigoyen (2002) faz sobre o assédio moral, para ela conceitua-se como uma conduta abusiva, que percorre manifestamente comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que somados trazem dano à um conjunto de consequências à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou mental da vítima, dessa maneira o assediador consegue atingir o objetivo de colocar em perigo o emprego daquele assediado e também degrada o ambiente laboral.

Seguindo a mesma linha de pensamento da autora citada acima, Dos Filhos *et al* (2016) define o assédio moral como sendo um agrupamento de condutas abusivas, com características intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, objetivando a exclusão de um trabalho específico, ou até mesmo de um grupo determinado de trabalhadores, sendo manifestamente provocado por meio de ataque à sua dignidade, podendo assim comprometer, em decorrência de seu caráter multi ofensivo, devendo-se observar outros direitos fundamentais atingidos por tal prática, como: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, entre outros.

Diante desses conceitos, verifica-se que o assédio moral é qualificado não somente como uma única conduta, abrangendo assim várias ações que permeiam de forma a prejudicar por diversas vezes o indivíduo assediado, além disso essas condutas impróprias para o ambiente de trabalho são realizadas durante muito tempo, o que ocasiona problemas de saúde na vítima. Dessa maneira assediar moralmente alguém é o mesmo que submeter este alguém a uma exposição prolongada e repetitiva da situação vexatória que a vítima sofre constantemente, e tais condutas

inapropriadas decorrem de relações hierárquicas assimétricas, desumana e sem ética, sinalizada por abuso de poder e manipulações perversas (BARRETO, 2009).

Importante observar que o conceito de assédio moral no trabalho sempre inclina-se a ideia de que há uma hierarquia que tenta reafirmar por meio de condutas impróprias o seu poder, e é justamente o que diz Fiorelli *et al* (2015, p. 16) em sua obra:

[...] ratificar a hierarquia informal e reafirmar o poder daqueles que já pertencem à equipe. Esta situação é fartamente conhecida por indicados para gerenciar uma equipe de pessoas desconhecidas, especialmente na condição de recém-contratados. Omissões, falhas, esquecimentos colocam em xeque a competência e a habilidade do novato – muitas vezes de maneira exasperante e cruel.

Conforme a cartilha elaborada pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal (2022) o assédio moral pode ser explicado por ser uma conduta abusiva, extrema, proposital e frequente no local de trabalho, gerando danos para a autoestima do agente público, e também para sua dignidade. Além disso, este assédio é desenvolvido por situações humilhantes e constrangedoras, de maneiras a se repetirem e com o objetivo de desestabilizar a vítima, causando consequências psíquicas e também físicas.

Ainda em consonância com os conceitos apresentados, Aguiar (2006) apresenta que o assédio moral em uma organização é o conjunto de atitudes e comportamentos para desarticular o bem-estar da pessoa escolhida como vítima, e que englobam desqualificar o indivíduo com a comunicação direta com a subtração do diálogo, desqualificar o indivíduo com a comunicação não-verbal, isolar a vítima do contato direto com os colegas, ridicularizar, humilhar e desacreditar o agredido no seu trabalho.

A partir desses conceitos, é possível analisar que o assédio moral gera vários problemas morais para a vítima, e decorre de alguns fatores que podemos extrair dos conceitos citados. O primeiro fator é a conduta do agressor que é caracterizado por ações intencionais, repetitivas e duradouras. Em um segundo instante observa-se o fator em que o agressor pratica ações negativas contra a vítima, na qual esta deverá sentir-se desestabilizada, menosprezada, inferiorizada, constrangida. Por fim, o último fator deve apresentar um dano proporcionado pelo assédio moral.

Vê-se que o primeiro fator a conduta é intencional, repetitiva e duradoura, na qual a situação vexatória estende-se durante um lapso temporal com o intuito de caracterizar o assédio moral. Vale dizer que a conduta não é algo constante, visto que

o agressor não tentará constranger a vítima em todas as oportunidades que tiver, haja vista precisar do momento adequado, onde vai se sentir seguro em praticar o ato sem que lhe haja riscos. Em relação ao segundo fator, observa-se que a ação do agressor é apelativa, pois este provoca ações negativas contra a vítima. Assim, o comportamento perverso do agressor conduz ao assédio moral. E em relação ao terceiro fator destaca-se que a vítima deve se sentir desestabilizada para que dessa maneira se tenha a existência do dano moral provocado pelo assédio.

Nesse sentido, conclui-se que diante dos conceitos apresentados, o agressor tem que praticar uma conduta que não tangencia aos padrões normais de comportamento social e ético. Portanto, conforme definições supracitadas, o assédio moral geralmente ocorre em relações hierárquicas, ou seja, do superior ao subordinado. As várias formas são discutidas adiante.

2.1 Formas de assédio moral

É importante trazer aqui as formas de assédio moral no trabalho, pois para entender a legislação é preciso compreender, além de conceitos, as formas de assédio moral que acontecem no ambiente de trabalho. Visto isso, a cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público definiu algumas atitudes que expressam o assédio moral:

Retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado; contestar, a todo o momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado; sobrecarregar o servidor, estagiário ou terceirizado de novas tarefas; retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor, estagiário ou terceirizado; ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores; passar tarefas humilhantes; falar com o servidor, estagiário ou terceirizado aos gritos; espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado; não levar em conta seus problemas de saúde; criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado; evitar a comunicação direta entre o assediado e o assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas; isolar fisicamente o servidor, estagiário ou terceirizado no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas; desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima; retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo; impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, estagiário ou terceirizado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis; delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros; determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho. (CNMP, 2016, p. 11).

É possível perceber com as atitudes elencadas acima que há uma grande

preocupação do assediador em retirar o bem-estar da vítima e atingir diretamente a produção laborativa do assediado. Essas atitudes transformam o ambiente de serviço, pois tendem a gerar uma forte pressão psicológica nas vítimas para que estas sofram cada vez mais com as ações abusivas. Ademais, essas condutas de assédios desencadeiam várias outras, sendo constante a tentativa de desestabilizar a vítima e trazer severas consequências a ela.

Conforme Freitas *et al* (2012) o caso mais comum que acontece de assédio moral é o abuso de poder e tirania de chefes que tendem a pegar frustrações ou fantasias de onipotência para atacar os seus subordinados, isso avança até mesmo para uma violência verbal e física, não sendo raro que este tipo de assédio em que o chefe destrata, humilha, esbraveja seja levado para o lado do assédio sexual, ou seja, o assédio moral pode dar origem a outros tipos de assédio.

Diante disso o assédio moral fica estritamente ligado às ações da chefia, exemplo disso, é a forma autoritária no relacionamento com os subordinados. Entretanto, é preciso saber que a relação de assédio entre chefe em desfavor do seu subordinado não é a única que existe, visto que pode ser classificado de acordo com sua abrangência.

Quanto a classificação existe o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional, segundo a cartilha do Tribunal Superior do Trabalho (2020) aquele se dá de maneira individual, direta e pessoal, com o intuito de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe de trabalho, enquanto este se dá pela própria instituição que incentiva e tolera o assédio, dando grande margem para que os administradores continuem a cultura de humilhação e controle dentro do ambiente de trabalho.

Quanto ao tipo, o assédio moral se divide em três modos distintos: assédio moral vertical, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

Primeiramente deve-se observar que o assédio moral vertical ocorre entre pessoal de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, sendo subdividido em descendente e ascendente, com a devida observância do TST (2020) o assédio moral vertical descendente origina-se pela pressão dos chefes em relação subordinados, na qual os chefes se valem de seu poder para deixar o subordinado vulnerável, enquanto o assédio moral vertical ascendentes é aquele realizado pelo subordinado ou subordinados contra o chefe, dando vista a intimidar o superior hierárquico.

De acordo com o CNMP (2016) o assédio moral mais frequente é do superior

para um subordinado, mas pode ocorrer também entre colegas de mesmo nível hierárquico. Devido a isso, o TST (2020) traz a explicação do assédio moral horizontal como sendo algo que ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.”

O assédio moral misto segundo Thome (2009) é a junção da existência dos assédios vertical e horizontal que ocorrem contra uma pessoa dentro de uma empresa, na qual a vítima é assediada pelo superior hierárquico e também pelos colegas de trabalho.

2.2 A modernização do assédio moral no ambiente de trabalho

Além dessas formas, é necessário trazer um novo ponto de vista sobre o assédio moral nos dias atuais, pois a tecnologia propiciou o avanço nas relações trabalhistas com foco no teletrabalho, criando, assim, não uma nova forma de assédio moral, mas um novo caminho pelo qual o assédio moral está presente.

É importante trazer que o teletrabalho é o serviço prestado de maneira remota fora do local laboral habitualmente usado. Desta maneira o teletrabalho se utiliza das tecnologias do mundo moderno para que o trabalhador dê continuidade em seu serviço sem a necessidade de estar nas dependências do empregador. Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, o teletrabalho ou trabalho remoto é justamente a prestação de serviços que o empregado faz fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, sendo observado que o teletrabalho não se configura como trabalho externo (BRASIL, 1943).

A tecnologia propiciou um enorme avanço na produtividade do trabalho, pois houve uma grande facilidade para elaborar o serviço de maneira mais célere, já que o meio virtual desburocratiza muito o trabalho manual. Entretanto, isso também trouxe consequências, conforme Dos Filhos *et al* (2016), o desenvolvimento tecnológico fez com que muitas empresas em busca de mais produção laboral, passassem a exigir metas abusivas e ritmos acelerados de labor.

Essas metas abusivas e ritmos acelerados tendem a exercer o assédio moral no teletrabalho, deixando o trabalhador sempre com muito serviço e exposto à pressão de realizar essa grande quantidade de serviço que lhe é imposta.

O assédio no teletrabalho é chamado de assédio moral virtual, conforme Dos Filhos *et al* (2016) o assédio moral virtual é a tortura psicológica feita por um grupo de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, através de meios eletrônicos, aplicativos de bate-papo, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que se sobrepõe aos direitos fundamentais do trabalhador.

Um bom exemplo do assédio moral virtual é a condenação que a 11ª Turma do TRT 3ª Região deu em face da empresa reclamada, esse caso ficou conhecido como “ilha sem papel”, na qual um programa controlava a produtividade dos funcionários por meio de mensagens ofensivas ou de elogios. Veja a ementa:

Dano moral. Cobranças excessivas por metas. Forma pela qual são realizadas as cobranças. Dano moral. Configuração. Demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante à reclamante, pelas cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas, condutas essas aptas à desestabilização emocional da empregada e ao enfraquecimento de sua integridade psicológica, bem como caracterizadoras do abuso no exercício do poder diretivo, transbordando para o campo da ilicitude, enseja a reparação à esfera moral da obreira, circunstâncias que restaram demonstradas na instrução probatória. (MINAS GERAIS, 2012).

Portanto o assédio moral praticado pelo meio virtual, na qual existe a desestabilização emocional, metas abusivas e exigência de ritmos acelerados, é também um tipo de assédio, na qual possui o nome de assédio moral virtual.

2.3 Consequências causadas pelo assédio moral

Visto estas formas e a modernização do assédio moral dentro do ambiente laboral, vê-se necessário também demonstrar os encadeamentos provocados por esse tema. A começar pela compreensão do TST, em que diz que o assédio moral encadeia algumas consequências para a vítima:

Dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial (pressão alta), alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, abandono de relações pessoais, problemas familiares, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho, suicídio. (TST, 2020, p. 13).

Analisa-se a partir dessas consequências o perecimento da saúde da vítima, acarretando problemas leves como o estresse, mas também ocasionando problemas graves como o suicídio. Ocorre que a vítima não chega a um problema grave como este do suicídio, sem antes passar por uma série de problemas leves, ou seja, o assediado vive uma constante degradação da sua saúde, desencadeando

diversas consequências até chegar a um extremo.

Ainda de acordo com o TST (2020) o assédio moral também provoca consequências para a empresa, como: grande frequência de demissão e admissão de pessoal, constantes erros e acidentes, faltas injustificadas, licenças médicas, má reputação da empresa, inúmeras indenizações trabalhistas e multas administrativas.

Não sendo o bastante as consequências atingirem a vítima, elas também alcançam a empresa. Como verificado acima, as empresas sofrem com o assédio moral, pois o assediado diminui sua capacidade laborativa, trabalhando menos e dando menos lucro para a empresa. Além do mais, as empresas ao não agirem de forma preventiva contra o assédio moral, tomam prejuízos ainda maiores, visto que há uma exposição negativa da marca, pagamento de indenizações e multas administrativas.

Conforme Thome (2009) o assédio moral no ambiente de trabalho pode criar graves danos à saúde tanto física quanto mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho como estresse, síndrome de burn-out, depressão, distúrbios cardíacos endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda, sua consumação. Se a vítima de assédio moral ficar exposta aos atos agressores durante muito tempo, poderá desenvolver estresse pós-traumático, podendo acarretar os seguintes sintomas: lembranças obsessivas, pesadelos, nervosismo, depressão, bem como casos de estados esquizofrênicos. A vítima dessa tão terrível agressão acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo e mente ou o emprego, única fonte de sobrevivência.

Comunga com a mesma ideia Aguiar (2009, p.52) quando diz que “o assédio moral é uma conduta negativa que, conseqüentemente, além da mágoa e perturbação causada ao trabalhador, desestabiliza a relação da vítima com o ambiente de trabalho forçando-a à desistência do emprego”. Diz ainda que apesar de invisível, é concreto o risco à integridade, à saúde e até mesmo a vida do trabalhador, porque a humilhação prolongada pode decorrer desde o comprometimento da sua dignidade e seu relacionamento afetivo e social, como evoluir para a sua perturbação mental, incapacidade laborativa depressão e até mesmo a morte.

3. A AUSÊNCIA DE LEI NO ORDENAMENTO PENAL BRASILEIRO

Após essa noção geral sobre os conceitos, as formas e as consequências do

assédio moral, finalmente pode-se falar de como a lei trata este tema. Diante do que foi apresentado até agora, espera-se que haja uma proteção legal contra o assédio moral, pois a prática constante de atitudes que expressam tal assédio no ambiente de trabalho interfere negativamente na vida do trabalhador e também na empresa em que ocorrem tais atitudes.

Conforme o Senado Federal (2019) ainda não há uma lei específica que trate sobre o assédio moral em âmbito nacional, existindo apenas projetos de leis que versam sobre a matéria tramitando no Congresso Nacional, além de proteção de alguns estados em benefício de seus servidores e empregados públicos estaduais e municipais.

E em comparação, o assédio sexual já é definido no artigo 216, alínea A do Código Penal. Em suma, o CP designa como assédio sexual o ato de constranger determinada pessoa com o interesse de obter vantagem ou favorecimento sexual, na qual o agente se utiliza da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (BRASIL, 1940).

Vê-se então que o assédio sexual já possui normal legal que o define como crime, entretanto não é o mesmo que ocorre com o assédio moral, pois este ainda não figura no rol de crimes do Código Penal Brasileiro. Esta ausência no Código Penal está sendo discutida atualmente na Comissão de Constituição e Justiça do Senado após o projeto de lei 4742/2001 ser aprovado pela Câmara Federal em 2019.

Neste projeto de lei o texto altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. De acordo com a Câmara dos Deputados (2019), o projeto de lei 4742/2001 definiu assédio moral como sendo uma ofensa reiterada à dignidade de uma pessoa que conseqüentemente traga a ela, danos ou padecimento físico ou mental do empregado no serviço do emprego, cargo ou função.

Além dessa definição do assédio moral como crime, ressalta-se conforme a Câmara dos Deputados (2019) que a pena cominada a este crime prevê no projeto de lei que seja de detenção, de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. Ou seja, o projeto de lei institui um crime que anteriormente não era definido, e aplica uma pena pela cominação legal deste crime.

Observa-se ainda que a inovação deste artigo trará também a contextualização do tipo de ação penal cabível e o aumento de pena. Assim, segundo a Câmara Municipal de São Paulo (2020) a redação do art. 146-A, §1º do projeto de lei 4742/2001 trará que o crime de assédio moral irá proceder mediante representação,

de modo a ser irretratável. Ademais, o §2º deste artigo em questão trará o aumento de pena em até 1/3 (um terço) se a vítima for menor de dezoito anos.

Em síntese é vital que o assédio moral seja inserido como crime no Código Penal Brasileiro para coibir ofensas reiteradas que atinjam com grandes consequências às vítimas. Desta forma, pula-se a etapa em que somente se identifica o problema, pois como já falado, o assédio moral é algo muito antigo que precisa de imediata aplicação de uma lei específica e severa.

É o que diz Marie-France (2002), na qual explica que depois de identificado o problema deve-se nomear este, pois enquanto não for feito isso, obviamente o mal acabará ressurgindo de uma forma ainda mais perversa, assim, é preciso que o problema não seja ocultado para não trazer mais angústia aos que estão sendo assediados.

3.1 Diplomas que sustentam a ilicitude do assédio moral no trabalho

O assédio moral não possui previsão legal no código penal brasileiro, mas isso não impede a justiça do trabalho julgar casos oriundos desse tipo. Existem outros meios, excluindo-se o código penal pelo qual a lei estabelece de maneira indireta a proteção contra práticas abusivas morais, sendo possível encontrar em diplomas diversos a previsão de ilicitude da conduta.

O diploma mais importante que deve ser analisado antes de qualquer outro é a Constituição Federal. A partir dela se extrai três artigos importantes que corroboram para uma boa defesa do assediado. Portanto, o primeiro dispositivo da Constituição Federal que abrange o assédio moral é o artigo 1º, incisos II, III e IV, na qual estabelece os fundamentos da República, a saber: cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

Já o segundo dispositivo da Constituição Federal a tratar da conduta em questão é o artigo 3º, incisos I e IV, na qual expressa dois dos objetivos fundamentais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988). É possível observar a partir desses incisos que o assediado não pode ficar sujeito a injustiças ou preconceitos e discriminações em qualquer que seja o ambiente, inclusive no que tange ao local de trabalho.

O artigo 5º, incisos I e III da Constituição Federal prevê mais uma possível

sustentação de defesa contra o assédio moral, nele estabelece a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos: igualdade em direitos e obrigações, e a não submissão a tratamento desumano ou degradante (BRASIL, 1988). Ou seja, o trabalhador pode alegar a partir do artigo 5º da CF/88 o tratamento a um ambiente de trabalho que prevaleça a igualdade e o respeito.

Não obstante a Consolidação das Leis do Trabalho carrega quatro artigos que limitam algumas condutas que podem figurar como assédio moral. O artigo 468 da CLT proíbe a alteração unilateral nos contratos de trabalho, e vai além disso, pois mesmo que haja mútuo consentimento não deve trazer prejuízo algum ao empregado, sob pena de nulidade (BRASIL, 1943). Além disso, o artigo 469 da CLT veda a transferência do empregado sem a sua anuência para local diverso do contrato de trabalho.

Já os outros artigos da CLT que podem trazer condutas que caracterizam o assédio moral são os artigos 482 e 483. Aquele artigo traz algumas hipóteses que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, na qual pode configurar assédio moral quando o empregado faz desídia no desempenho das respectivas funções para atrapalhar de alguma forma o superior hierárquico. E o artigo 483 estabelece que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização em algumas causas, como por exemplo, a prática de ato lesivo da honra, o que também pode figurar como assédio moral (BRASIL, 1943).

Outro código brasileiro que estabelece situações que podem ensejar a prática do assédio moral é o Código Civil de 2002, na qual dispõe no artigo 186 que a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violação de direito, dano a outrem, ainda que de maneira especificamente moral, comete ato ilícito (BRASIL, 2002).

Deve-se também abordar o art 116, incisos II, IX e XI da Lei 8.112/1990 que trata dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Conforme esta lei, são deveres desses servidores públicos, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (BRASIL, 1990). Assim, atos que ferem a moralidade administrativa e a falta de urbanidade e lealdade podem dar ensejo ao assédio moral.

Além desses diplomas importantíssimos que tratam do assédio moral, há alguns outros meios legais que abordam sobre essa mesma matéria. De acordo com

o Ministério Público do Trabalho (2019), a Lei nº 11.948/2009 possibilita a vedação de empréstimos do BNDES a empresas que tenham sido condenadas pela prática de assédio moral e o Decreto 9.571/2018 determina que as empresas não violem os direitos de força de trabalho, devendo controlar os riscos e enfrentar os impactos adversos em direitos humanos.

É importante trazer também embasamento legal por meio de jurisprudência que combata o assédio moral no trabalho. São muitas as jurisprudências disponíveis para defender uma possível tese de assédio moral, como por exemplo a jurisprudência do TRT da 3ª região:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral ocorre quando uma pessoa, ou grupo de pessoas, exerce, de forma sistemática e frequente, sobre colega de trabalho, subordinado ou não, violência psicológica extrema, capaz de comprometer a higidez emocional. Referido modernamente pelo anglicismo bullying, consiste em perseguição psicológica, a qual expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se de forma ampla, mediante a reiteração de condutas abusivas, seja através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, as quais atentam contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do obreiro. Em relação ao cumprimento de metas, para a configuração do assédio moral, é necessário que os objetivos estabelecidos pela empresa se mostrem absolutamente intangíveis, dissociados de qualquer parâmetro de razoabilidade. Deve haver, outrossim, prova de intensa pressão por produtividade, apta a configurar abalos morais indenizáveis. (MINAS GERAIS, 2018).

Diante de todos esses diplomas normativos nota-se que apesar do assédio moral não possuir previsão legal no Código Penal Brasileiro, a sua ausência em legislação específica brasileira não obsta a punição da prática do assédio moral.

3.2 A Convenção N° 190 da Organização Internacional do Trabalho

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (2022) a Convenção N° 190 da Organização Internacional do Trabalho é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todos a um mundo livre de violência e assédio no ambiente de trabalho. Esta convenção proporcionou a todos os trabalhadores uma maior proteção estabelecendo mecanismos com vista a prevenir casos de assédio no trabalho.

Destaca-se que o assédio no ambiente de trabalho ganhou a primeira definição internacional. Segundo a Convenção n° 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a violência e o assédio é um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças cujo comportamento e práticas, realizadas apenas uma vez

ou reiteradamente ocasionam dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero (OIT, 2019).

Segundo a Câmara dos Deputados (2022) a convenção propõe a ratificação e implementação da convenção nos Estados. Apenas alguns países procederam a ratificação desta convenção em comento, como: Argentina, Equador, Uruguai, México, Somália e outros. O Brasil por sua vez ainda não aderiu à convenção nº 190 da OIT.

O presidente do TST, Emmanoel Pereira, sugeriu que o Brasil adotasse a ratificação da convenção 190 da OIT após os ministros do tribunal apoiarem o regramento, assim apresentou-se a proposta de ratificação ao atual presidente da república Jair Bolsonaro (AGÊNCIABRASIL, 2022). O Brasil não virou signatário da referida convenção, cabendo ao governo federal dar abertura ao processo de internacionalização da convenção.

Além do pedido feito pelo TST, a Câmara dos Deputados também mobilizou um ato pela assinatura da convenção 190. Segundo a Câmara dos Deputados (2022), o ato visa estimular a sociedade, políticos e o próprio governo federal para a assinatura, ratificação e institucionalização da convenção nº 190 pelo Brasil.

De acordo com a OIT (2021) a ratificação passa uma importante mensagem aos indivíduos e à comunidade internacional sobre o compromisso do Estado em adotar medidas necessárias para evitar e punir a violência e o assédio no mundo do trabalho, possibilitando uma importante função na elaboração de leis e regulamentos, visto que tais instrumentos condicionam leis e políticas confiáveis.

Em virtude de maior adesão da convenção nº190 a OIT lançou em 2021 uma campanha mundial para que mais países implementem esta convenção. Segundo a OIT (2022) foi lançada uma campanha a nível mundial para obter um maior número de interessados a participarem da convenção, com vistas a prevenir, abordar e eliminar a violência e o assédio no ambiente de trabalho.

É imprescindível o respaldo de uma organização mundial para desenvolver um tema como este. A OIT com certeza deu um grande passo para combater o assédio no mundo do trabalho. A primeira definição internacional do assédio moral vai ajudar os países signatários da convenção a frear os casos de assédio, proporcionando um mundo com menos violência e menos assédio no ambiente de trabalho.

Sabe-se também que os países que não ratificaram a convenção 190 da OIT perdem a oportunidade de se atualizar sobre o tema e de trazer novas visões legais acerca do assédio no trabalho. Assim, é de suma importância que a referida

convenção ganhe mais visibilidade e também adesão, pois é de interesse geral eliminar qualquer tipo de assédio no trabalho.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS PARA COIBIR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A legislação brasileira dispõe de vários diplomas que fundamentam a conduta do assédio moral, mas é preciso a existência de medidas preventivas para que se evite com antecedência o uso dessas leis. Assim, ações preventivas podem colaborar para evitar possíveis ações judiciais, pois as penalidades podem trazer severas consequências para todos os envolvidos em caso de assédio moral, inclusive a empresa ou órgão público.

Segundo a cartilha da Ordem dos Advogados do Brasil do Distrito Federal (2022) o assediador pode ser punido pela empresa após justa, ampla e competente apuração, além de ficar sujeito a medidas de advertência, mudança de setor ou função do agressor, alteração da jornada de trabalho, suspensão ou em último caso ser dispensado por justa causa. A partir disso é possível identificar que a instituição deve aplicar meios mais brandos contra o assediador, usando a dispensa por justa causa quando inviável as primeiras medidas repressivas.

Ainda segundo a OAB/DF (2022) a punição do assediador por medidas educativas ou repressivas no ambiente laboral que tenha repercussão externa e ações de instituições fiscalizadoras e protetivas de direito coletivos e ou sociais não impede que o agente da conduta fique imune a ser réu em ação proposta pelo Ministério Público do Trabalho ou por entidade sindical ou ainda no âmbito criminal.

Os efeitos das medidas protetivas tendem a prevenir novos casos de assédio moral no trabalho, mas a punição é um instrumento indispensável quando surgem novos casos. De acordo com Freitas *et al* (2012) algumas medidas como políticas de bem-estar, solução de conflitos e o zelo pelo clima organizacional podem até não eliminar os erros atuais, mas ajudam na construção de um ambiente mais saudável, de forma a aumentar a qualidade de vida no trabalho.

Ainda em consonância com Freitas *et al* (2012) existem várias ações possíveis para prevenir o assédio moral no trabalho, algumas dessas ações visam plataformas informatizadas que sustentem denúncias anônimas, uso de metodologias lúdicas (teatro) para análise e popularização do tema, apoio do presidente ou chefe principal

da organização, dentre outras.

Segundo o Senado Federal (2019) a prevenção deve ser estabelecida em critérios diferentes para as instituições e servidores, empregados e estagiários. Para as instituições cabe o papel de deixar claro as atribuições e condições de trabalho, ter atenção quanto às mudanças de relações sociais do órgão ou empresa, perceber mudanças comportamentais dos trabalhadores, entre outras. E para os servidores públicos, empregados e estagiários, as medidas devem ser de denunciar as situações de assédio, expor a conduta do assediador para colegas ou pessoas de confiança, ter apoio familiar e de amigos, entre outras.

Já o TJDFT divide as diversas medidas entre a instituição e os gestores. Segundo o TJDFT (2022) a instituição deve priorizar campanhas e ações educacionais, inserir no código de ética medidas de prevenção ao assédio moral, investigar e dar andamento às denúncias recebidas na ouvidoria, dentre outras. Já por parte dos gestores, as medidas devem ser:

Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho dos membros da sua equipe; realizar reuniões de equipe de forma a avaliar o andamento dos trabalhos, a distribuição das tarefas e o clima organizacional da unidade; permitir o exercício da responsabilidade funcional e profissional do agente público, considerando as suas competências e habilidades; possibilitar ao agente público conhecer as diversas atribuições da unidade, dando a ele a oportunidade de, se possível, executar atividades ou tarefas funcionais que se adaptem ao seu perfil, assegurando possibilidade de contato com seus superiores e com a equipe. (TJDFT, 2022, p. 13).

Há algumas ponderações de prevenção e proteção que a OAB/DF (2022) elenca em harmonia com as demais medidas já apresentadas neste trabalho, como: anotar dados com data, hora e local dos casos de assédio; listar os nomes das testemunhas; colher provas; providenciar orientação psicológica para combater tais situações abusivas; procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo da classe ou associação quando a denunciar não for solicitada; avaliar uma possível pretensão de ação judicial de reparação de danos morais.

O TST traz uma observação crucial quanto às medidas de prevenção, na qual estabelece que a informação é o meio mais importante para combater o assédio moral no trabalho. Conforme o TST (2020) a informação garante a todos entender de forma inequívoca o que é o assédio moral e quais os comportamentos e ações que são aceitáveis no ambiente laboral para eliminar o assédio moral.

Além disso, a algumas medidas de prevenção listadas pelo TST (2020) como: promover palestras, oficinas e cursos; diminuir o trabalho monótono e repetitivo;

elaborar avaliações sobre riscos psicossociais no ambiente de trabalho; criar canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias; prover um código de ética da instituição; definir com precisão as tarefas, funções e metas.

Explora por meio dessas medidas a preocupação dos órgãos públicos e empresas em prevenir o assédio moral no trabalho, existindo uma grande quantidade de formas para proteger o assediado e combater fortemente essas práticas abusivas no local de trabalho. Dentre todas as medidas, visualiza-se como a medida primária a divulgação do assédio moral nas instituições e órgãos públicos, seja através de palestras, cartilhas, conversas com psicólogos. A informação é o tipo de apoio mais importante para coibir o assédio moral pois traz discernimento acerca da definição, das causas, consequências, medidas preventivas, possibilitando ao assediado entender a situação para tomar as providências cabíveis, sejam elas preventivas, administrativas ou judiciais.

A partir dessas medidas também é imprescindível a criação de canais de comunicação dentro dos órgãos públicos ou instituições, seja por meio de orientação psicológica ou desenvolvimento de setor de recebimento e de encaminhamento de denúncias. Tais canais são essenciais para o assediado expor de forma segura as situações de assédio.

Quanto maior for a preocupação em dispor de medidas preventivas para evitar o assédio moral, mais resultados a empresa ou órgão terá, pois é muito mais fácil evitar que aconteçam condutas abusivas para não cair em consequências legais. Conforme Freitas *et al* (2012) o empenho quanto ao compromisso de todos contra essa causa colabora para que seja feito o que é moralmente certo, financeiramente viável e legalmente justo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de conclusão de curso teve como objetivo analisar o assédio moral no trabalho sobre a égide da legislação brasileira, na qual começou por uma análise geral do assunto. Logo depois a atenção foi direcionada para o estudo do código penal brasileiro acerca do assédio moral, e diante da ausência de crime viu-se necessário perfazer os diplomas que cerceiam de alguma maneira a ilicitude das práticas abusivas em comento.

É certo que o assédio moral no trabalho atinge direitos fundamentais e prejudica todos os envolvidos nessa prática, incluindo-se as empresas ou instituições. Ocorre que diante das severas consequências o código penal é omissivo quanto a criminalização do citado assédio, existindo apenas um projeto de lei ainda em trâmite que decorre do ano de 2001. Visto a lentidão para aprovar o projeto, a vítima recorre a dispositivos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Civil, na Lei 8.112/90 e demais leis esparsas.

Desta forma, enquanto não há uma rigidez em punir o assédio moral, é necessário tomar medidas preventivas que visem a evitar, diminuir ou eliminar o mencionado assédio. Até mesmo empresas ou instituições devem trabalhar com uma série de ações de conscientização sobre o tema, lançando cartilhas para a promoção de um ambiente laboral saudável.

O referido tema foi muito importante para reaviver uma matéria pouquíssima discutida na seara do Direito. O presente artigo trouxe novamente à discussão o combate ao assédio moral no trabalho, que ainda nos tempos atuais não é tipificado. Ademais, proporcionou atualizar as recentes conquistas sobre o referido tema, visto que o assédio moral ganhou novamente evidência com a aprovação do projeto de Lei 4742/2001 e com a criação da primeira definição internacional elaborada pela OIT.

Por fim ressalta-se mais uma vez que o assédio moral ganhou novamente notoriedade. Entretanto é de suma importância que prossiga a tramitação do projeto de Lei 4742/2001 para a expressa tipificação do assédio moral como crime. Além disso, esse tema deve continuar sendo estudo de pesquisas e de questionamentos para que se puna o agressor e para que se avance cada vez mais nos direitos que os trabalhadores possuem.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **TST pede a governo que ratifique convenção sobre assédio no trabalho**. Brasília, 2022. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2022-04/tst-pede-governo-que-ratifique-convencao-sobre-assedio-no-trabalho>. Acesso em: 16 de set. 2022.

AGUIAR, André Luiz Souza **assédio moral: odireito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador: perguntas e respostas**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 de ago. 2022.

_____. **Decreto-Lei No 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Brasília, 1940.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 31 de ago. 2022.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 de set. 2022.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Brasília, 1990. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 7 de set. 2022.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Brasília, 2002. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 13 de set. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho**. Brasília, 2019. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 31 de ago. 2022.

_____. **Ato pede assinatura do Brasil à Convenção N° 190 da OIT**. Brasília,

2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/ato-pede-assinatura-do-brasil-a-convencao-no-190-da-oit>. Acesso em: 14 set. 2022.

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO. **Assédio moral e sexual: o que diz a lei e como se proteger no ambiente de trabalho**. São Paulo, 2020. Disponível em:

<https://www.saopaulo.sp.leg.br/mulheres/assedio-moral-e-sexual-o-que-diz-a-lei-e-como-se-proteger-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 31 de ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 24 ago. 2022.

DOS FILHO, Rodolfo P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça. **As Inovações Tecnológicas e Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. E-book. 9786555593389. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555593389/>. Acesso em: 24 ago. 2022.

FIORELLI, José O.; JR., Marcos Julio Olivé M.; FIORELLI, Maria R. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar**. 2ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2015. E-book. 9788522497898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>. Acesso em: 24 ago. 2022.

FREITAS, Maria Ester D.; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração**. 1ª ed. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. 9788522108640. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/>. Acesso em: 24 ago. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO 0001260-82.2011.5.03.0143**. Décima primeira turma. Reclamante: Mara Lucia Alvim do Valle. Reclamado: Brasilcenter Comunicações Ltda. Relator: desembargador Heriberto de Castro. Minas Gerais, 27 de Julho de 2012. Disponível em: https://consulta.trt3.jus.br/detalheProcesso1_0.htm?dswid=-8345. Acesso em: 26 ago. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO 0011628-98.2016.5.03.0039**. Sétima turma. Recorrentes: Tiago Vicente Lopes, RN comércio varejista S.A. Recorridos: Tiago Vicente Lopes, RN comércio varejista S.A. Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon. Minas Gerais, 18 de abril de 2018. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaAcordaoPeloNumero.htm>. Acesso em: 29 de ago. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, 2019. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20trabalho,nos%20seus%20direitos%20de%20personalidade. Acesso em: 13 set. 2022.

OIT. **C190 – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019**. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 13 de set. 2022.

_____. **Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho – Convenção 190**. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 set. 2022.

_____. **Primeiro tratado internacional para enfrentar a violência e o assédio entra em vigor**. Brasília, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_806107/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 set. 2022.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO DISTRITO FEDERAL. **Assédio moral e sexual: reconhecer para enfrentar**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://oabdf.org.br/wp-content/uploads/2021/05/Cartilha-Assedio-Moral-e-Sexual-Reconhecer-para-Enfrentar-VERSAO-EM-PORTUGUES.pdf>. Acesso em: 13 set. 2022.

SENADO FEDERAL. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, 2019. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 28 de ago. 2022.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL. **Assédio moral + discriminação no ambiente de trabalho**. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia-assedio-moral-2022_final.pdf. Acesso em: 13 de set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457#:~:text=A%20humilha%C3%A7%C3%A3o%20repetitiva%20e%20de,ou%20mesmo%20para%20a%20morte>. Acesso em: 24 de ago. 2022.

AGRADECIMENTOS

Neste primeiro momento é importante lembrar que Deus permitiu que anos atrás eu escolhesse o curso de direito como a minha graduação, graças a essa escolha hoje tenho uma grande esperança em fazer uma carreira profissional de excelência. Também agradeço ao altíssimo por ter me fortalecido durante os cinco anos de curso, mesmo com algumas dificuldades ele providenciou tudo para que eu recebesse essa vitória em minha vida.

Todo o mérito dessa conquista é dos meus queridos pais que se dispuseram a sonhar comigo nesta caminhada. Acredito que sem os conselhos do meu sábio pai muitas vitórias as quais conquistei escoariam da minha vida, e creio que sem os cuidados da minha amada mãe toda essa trajetória seria muito árdua para mim. Com toda certeza essa graduação coroa toda a dedicação deles comigo.

No decorrer da graduação recebi ajuda do meu querido irmão, algumas dicas dele fizeram toda a diferença para que eu levasse esse curso com mais leveza. Além disso, o agradeço por contribuir na minha primeira aprovação em concurso público ainda na graduação, sem dúvida ele possibilitou um passo largo na minha história e na história da minha família.

Divido o êxito dessa graduação com a minha querida orientadora. Lembro que ela sempre me tratou muito bem, ao me cumprimentar nos corredores da faculdade tinha a devida atenção de conversar comigo. Ademais, sei que as suas orientações foram de fundamental importância para concluir esse trabalho de conclusão de curso, e a agradeço por toda a solícita ajuda, seja como: professora, coordenadora, orientadora e amiga.

Por fim deixo meus singelos agradecimentos aos meu colegas de curso, é certo que me lembrarei com carinho de cada um deles e sei que logo estaremos juntos novamente, mas agora exercendo as nossas profissões.