



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS III  
CENTRO DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**ANALYNE SANTOS DE OLIVEIRA**

**OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
uma análise sobre os danos à saúde do trabalhador**

**GUARABIRA  
2019**

ANALYNE SANTOS DE OLIVEIRA

**OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
uma análise sobre os danos à saúde do trabalhador**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharela em Direito.

**Área de concentração:** Direito do Trabalho.

**Orientador:** Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto.

**GUARABIRA  
2019**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

O48i Oliveira, Analyne Santos de.  
Os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho  
[manuscrito] : uma análise sobre os danos à saúde do  
trabalhador / Analyne Santos de Oliveira. - 2019.  
23 p.  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades ,  
2019.  
"Orientação : Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto ,  
Coordenação do Curso de Direito - CH."  
1. Danos morais. 2. Assédio Moral. 3. Ambiente de  
Trabalho. 4. Saúde do Trabalhador - Danos. I. Título  
21. ed. CDD 344.01

ANALYNE SANTOS DE OLIVEIRA

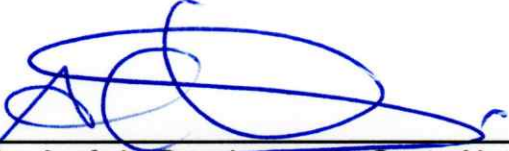
**OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
uma análise sobre os danos à saúde do trabalhador**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)  
apresentado a/ao Coordenação  
/Departamento do Curso de Direito da  
Universidade Estadual da Paraíba, como  
requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharela em Direito.

Área de concentração: Direito do  
Trabalho.

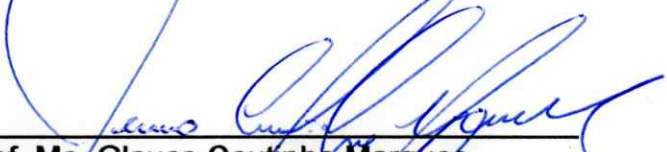
Aprovada em: 25/11/2019.

**BANCA EXAMINADORA**




---

Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto  
(Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Me. Glauco Coutinho Marques  
(Examinador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Kleyton César Alves da Silva Viriato  
(Examinador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

*À Deus e à minha família, razões de  
minha vida, sempre serei grata por todo  
apoio, proteção e amor, DEDICO.*

*Nós vos pedimos com insistência:  
Nunca digam - Isso é natural!  
Diante dos acontecimentos de cada dia,  
Numa época em que corre o sangue  
Em que o arbitrário tem força de lei,  
Em que a humanidade se desumaniza  
Não digam nunca: Isso é natural  
A fim de que nada passe por imutável.  
Bertolt Brecht*

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1</b>	<b>Conceito de assédio moral.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2</b>	<b>Espécies de assédio moral.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3</b>	<b>Configuração do assédio moral.....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO..</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>19</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>19</b>

## OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma análise sobre os danos à saúde do trabalhador

Analyne Santos de Oliveira<sup>1</sup>

### RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar os impactos do assédio moral à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho. Apesar de ser um tema relativamente antigo, contudo, ainda pouco discutido. O assédio moral atinge profundamente os direitos do trabalhador, trazendo consequências aterrorizantes à vítima, como também, em menor escala, à empresa. A pesquisa trata também das modalidades de assédio moral; da vitimização; e do nexa com as enfermidades, como a síndrome de *burnout*. Gera possibilidade de indenização por danos morais, assim como, benefícios previdenciários enquadrados como acidente de trabalho. Do mesmo modo, apresenta noções de prevenção. Desenvolvido por estudo analítico, através do método dedutivo, com pesquisa descritiva e bibliográfica, com legislações vigentes, entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, a fim de expor, alertar e informar sobre os impactos acometidos pelo assédio moral no ambiente de trabalho, tal como, o risco sofrido à integridade psíquica e física, à personalidade e à dignidade da vítima que vivencia o assédio moral no meio ambiente de trabalho.

**Palavras-Chave:** Assédio moral. Ambiente de trabalho. Danos à saúde do trabalhador. Danos morais.

### ABSTRACT

This research aims to analyze the impacts of bullying on workers' health in the workplace. Despite being a relatively old subject, however, it is still little discussed. Bullying profoundly affects workers' rights, bringing terrifying consequences to the victim as well as to a lesser extent to the company. The research also deals with the modalities of bullying; of victimization; and the nexus with diseases such as burnout syndrome. It generates the possibility of indemnity for moral damages, as well as social security benefits classified as occupational accidents. Similarly, it presents notions of prevention. Developed by analytical study, through the deductive method, with descriptive and bibliographical research, with current legislation, doctrinal and jurisprudential understandings, in order to expose, alert and inform about the impacts of bullying on the work environment, such as risk suffered to the psychological and physical integrity, personality and dignity of the victim who experiences bullying in the work environment.

**Keywords:** Bullying. Workplace. Harm to worker health. Moral damages.

---

<sup>1</sup> Aluna de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba - Campus III.  
Email: analyne-va@hotmail.com



## 1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como propósito alertar sobre os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho e analisar os danos à saúde do trabalhador. Comenta, principalmente, sobre os impactos acometidos pelo assédio moral no ambiente de trabalho, os danos provocados à integridade psíquica e física, e à dignidade da vítima.

Com o avanço da globalização e do capitalismo, desenvolveram-se os sistemas de trabalho, desencadeando práticas cada vez mais abusivas, possibilitando, assim, o avanço de assédios no âmbito laboral. O assédio moral surgiu em decorrência de atitudes desrespeitosas por parte do empregador, visando principalmente à obtenção de lucros.

Se tentássemos definir assédio moral em apenas uma palavra seria com certeza, humilhação. É colocar o trabalhador em uma situação vexatória, é fazê-lo sentir o desrespeito, é envergonhar-se socialmente, é sofrer com as agressões ditas, é não saber o que fazer perante o assediador, pois botará em risco o seu sustento. Estas situações são apenas algumas vivenciadas pela vítima de assédio moral, as consequências sem dúvidas são profundas e vai desde a baixa autoestima a problemas de saúde, como depressão, síndrome de *burnout* ou até tentativas de suicídio.

Atualmente no Brasil, o assédio moral torna-se cada vez mais preocupante, principalmente na visão de médicos e psicólogos, devido à vasta possibilidade de distintas patologias adquiridas pelo assédio no ambiente de trabalho. Entretanto, até os dias atuais, no Brasil não se tem uma legislação própria que rege sobre o assédio moral. Cabe salientar, que desde o ano de 2001 está em tramitação o projeto de Lei nº. 4742/2001, que tem como finalidade introduzir o art. 146-A ao Código Penal e classificar como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, mas até a presente data aguarda a apreciação do Senado.

A pesquisa foi desenvolvida por estudo analítico, a metodologia aplicada neste trabalho foi com foco no método dedutivo, com pesquisa descritiva e bibliográfica, com legislações vigentes, doutrinas e jurisprudências. O motivo da abordagem jurídica da presente pesquisa foi discutir o conceito, as modalidades e a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como, alertar sobre os impactos à saúde do trabalhador, danos morais mediante responsabilidade civil, dentre outras.

Infelizmente o contexto do assédio moral no ambiente de trabalho dos dias atuais no Brasil ainda tem muito a aprimorar, contudo, é de extrema importância garantir a prevenção do assédio moral no trabalho, inibindo condutas inaceitáveis no meio ambiente laboral, para tanto se deve começar com a informação, esta sem dúvida é a principal forma de evitar atitudes que atentem contra o próximo.

## 2. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

### 2.1 Conceito do assédio moral

Para entendermos o assédio moral no ambiente de trabalho e suas consequências jurídicas, a sua conceituação veio da área da psicologia para a área do direito, pois, em nosso ordenamento jurídico não existe legislação específica sobre o tema. (ALKIMIM, 2008, p. 36).

Com base nessa conceituação, Menezes cita o médico e pesquisador sueco Heinz Leymann, o qual foi o primeiro a realizar estudos sobre esse tema, que conceitua o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (MENEZES,2002, p. 142).

O assédio moral é um problema complexo, pois advém por práticas violentas com condutas abusivas em um ambiente de trabalho, que geram diversos danos.

No Brasil, o assédio moral passou a ter relevância jurídica a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que por meio dela protege a personalidade como direito fundamental do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003, p. 675)

A Constituição Federal em seu artigo 5º, V,X, determina:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988).

O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro é um evento que surgiu com o desenvolvimento da sociedade e a intensificação de atos e prática sociais nas relações de trabalho.

Marie France Hirigoyen traz um claro conceito de assédio moral: “O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. (HIRIGOYEN, 2010, p. 65)

Diante das conceituações apresentadas, é possível concluir que o assédio moral nas relações de trabalho corresponde à soma de reiteradas condutas abusivas que afrontam diretamente a dignidade psíquica do trabalhador, expondo-o a constrangimentos e humilhações, propícios a violar profundamente sua personalidade, dignidade e/ou integridade psicológica e física, deteriorando por completo o ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2009)

## 2.2 Espécies do assédio moral

Segundo a doutrina, pode ser classificado o assédio moral em quatro espécies, o assédio vertical, que se subdivide em vertical descendente e vertical ascendente; o assédio horizontal; o assédio misto; e o assédio organizacional.

O assédio vertical é a espécie que temos a vítima e o assediador em grau hierárquico. A forma mais comum desse tipo de assédio é o assédio vertical

descendente, em que temos o assediador em grau superior hierarquicamente dentro da instituição. A motivação dessa modalidade pode ser por abuso de poder ou estratégia para diminuir o número de funcionários da empresa, assim forçando-os a pedirem demissão.

Márcia Novaes Guedes explica que o assédio moral pelo abuso de poder é aquele que o superior hierárquico, diante da ameaça que o subordinado representa, utiliza arbitrariamente de seu poder de impor, seja por questões de diferença de idade, antipatia pessoal, razões políticas, inveja ou proteção superior que tenha dentro da empresa. (GUEDES, 2003).

Já o assédio moral vertical ascendente, forma inabitual de acontecer, ocorre quando um ou vários empregados subordinados assediam o seu superior, que pode acontecer por sua postura arbitrária, ou por ambição ao cargo que ocupa, ou ainda, por chantagem.

Sobre o assédio moral horizontal, Márcia Novaes Guedes explica que:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos, a vítima pode ser golpeada por um só colega ou por vários colegas de trabalho (GUEDES, 2003, p. 36).

No assédio moral horizontal quem pratica o assédio são os colegas de trabalho que se encontram hierarquicamente nos mesmos níveis. Maria Aparecida Alkimin explica:

O assédio moral praticado por colega de serviço, tal como o praticado pelo empregador ou superior hierárquico, contamina o ambiente de trabalho, tornando-o degradante, hostil, ofensivo e violador dos direitos de personalidade do ofendido.

[...]

Sem dúvida, não apenas as condições de trabalho e fatores ambientais nocivos à saúde e bem-estar do empregado prejudicam a satisfação e qualidade de vida no trabalho, também as relações interpessoais defeituosas e envenenadas interferem para contaminar o ambiente de trabalho e torná-lo impregnado de práticas humilhantes, vexatórias, por parte de colega de serviço que, no intuito de assediar o colega de trabalho pratica grosserias, brincadeiras maldosas, ofensas verbais de natureza sexual ou não, enfim, hostilizando e humilhando o colega de toda forma, em manifesto desrespeito à sua individualidade e dignidade. (ALKIMIN, 2008, p. 46-47)

O assédio moral misto que é a junção das modalidades citadas acima, composta por três sujeitos, um caracterizado pelo assédio vertical, que maioria das vezes é pelo vertical descendente, outra caracterizada pelo assédio horizontal, os colegas de trabalho, e por fim, a vítima.

Há também a espécie do assédio moral organizacional, também conhecido por assédio moral institucional ou ainda assédio moral empresarial, essa espécie afeta um grupo de trabalhadores que se submetem as políticas cruéis da empresa.

Sobre essa espécie Adriane Reis de Araújo explica:

Conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma

ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos. (ARAÚJO, 2006, p. 107).

### 2.3 Configuração do assédio moral

Sabemos que o assédio moral é composto por repetidas condutas insultuosas e constrangedoras no ambiente de trabalho, que ferem a dignidade e a integridade física e psíquica. Para classificarmos como assédio moral é importante pontuar as principais características.

Para esse fim, Marcelino ressalta:

- a) A intensidade da violência psicológica. É necessário que [haja a] intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho.
- b) O prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não o caracteriza, mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo.
- c) A intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho.
- d) A conversão, em patologia, em enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico, dos danos psíquicos.
- e) A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.
- f) Humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do Servidor de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental. (MARCELINO, 2014, p. 26).

Para completar Nascimento afirma:

A caracterização do assédio moral é subjetiva. Enfatiza-se que o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, seja dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo. (NASCIMENTO, 2014).

Para configurar assédio moral tem que se enquadrar nessas situações, quando há abusividade da conduta intencional, repetição e prolongamento dessa conduta e o ataque à dignidade do trabalhador, pois um fato isolado ou o descontentamento com o trabalho não as configuram. Isso é uma forma de não banalizar os conceitos.

Conforme com esse entendimento Marie-France Hirigoyen (2002, p. 75) diz que "a vitimação excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender". E complementa: "se, com ou sem razão, enxergamos o assédio moral a todo o instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade".

Por outro lado, temos ainda a divergência entre doutrinadores e as jurisprudências, sobre a característica do dano psíquico, pois não deveria ser um dos elementos caracterizadores do assédio moral, visto que o que define o assédio moral é a conduta do assediante e não o resultado danoso (SILVA, 2010).

Afirma Alice Monteiro de Barros:

Quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, data vênica de inúmeras posições contrárias. O conceito de

assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido (BARROS, 2006, p. 893).

Entretanto, por outra corrente, a ocorrência do dano psíquico é indispensável para a efetiva caracterização do assédio moral. Para os adeptos dessa corrente, o dano psíquico decorre de uma enfermidade que requer comprovação médica para sua efetiva ocorrência, com objetivo de que com um laudo técnico informe o magistrado sobre a existência desse dano, inclusive aferindo o nexo causal. Essa corrente é majoritária (SILVA, 2010).

Já o entendimento de Sônia Nascimento, é que a constatação do dano psíquico-emocional é importante para a caracterização do assédio moral, devendo inclusive a vítima ter que passar por perícia médica para comprovar o dano. No entanto, se constatado a ausência do dano psíquico, o agressor responderá não por assédio moral, mas será considerada como lesão à personalidade do indivíduo, ensejando o dever de indenizar a vítima pelo dano moral advindo (NASCIMENTO, 2004, p. 926 - 927).

Conseqüentemente, a vítima que resiste à doença psicológica, quer por ter boa estrutura emocional, ou por ter tido o cuidado de procurar ajuda profissional de psiquiatras ou psicólogos, não sairá no prejuízo, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido, ainda que o mesmo não resulte do assédio moral. (CAPELARI, 2009).

### **3. OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Antes dos impactos do assédio moral é importante frisar que para um ambiente do trabalho é necessário um meio equilibrado e saudável. (MILARÉ, 2011).

No meio ambiente do trabalho está inclusa a sustentabilidade relacionada à segurança do trabalho, à higiene, à eliminação no local de trabalho de agentes físicos, químicos e biológicos que possam ocasionar acidentes, como também um ambiente laboral harmonioso, sem pressões psicológicas e exposição humilhante e vexatória dos trabalhadores. (FREITAS, 2012).

Nunes alega que "o trabalho não pode ser visto como mero meio de sobrevivência do trabalhador, ele deve ser fonte de prazer e de realização do ser humano". E ainda completa: "O local de trabalho é o lugar onde a maioria das pessoas passa a maior parte do seu tempo. Devido a tal fato, é de grande importância que o trabalho seja desenvolvido em um ambiente saudável e longe de pressões que possam trazer desconforto na execução das atividades e consequentes prejuízos à saúde do trabalhador" (NUNES, 2011, p. 20).

Diante das fortes pressões no trabalho, Hirigoyen afirma que quando termina o estímulo, acaba também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. Já com o assédio moral é diferente, pois gera danos graves que podem progredir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização continua, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. A vítima é escrava da sua

própria memória, que a torna vulnerável, temerosa e incrédula de tudo e de todos. (HIRIGOYEN, 2002).

A ocorrência do assédio moral causa inúmeras consequências negativas, seja nas relações sociais, familiar ou profissional, mas em casos mais graves, dependerá do grau do assédio e da estrutura emocional da vítima, que terá que buscar ajuda médica e psicológica, para tratar as patologias adquiridas. (RUFINO, 2006).

Candido enumera alguns traumas físicos e psíquicos causados pelo assédio moral:

Danos à integridade psíquica e física como um todo, sentimento de inutilidade, transtorno de estresse pós-traumático, cefaleias agudas, dores generalizadas, sensação de mal-estar, palpitações, taquicardias, sensação de pressão no peito, falta de ar, tremores, crises de choro, fadiga crônica, insônia ou sonolência excessiva, depressão, apatia, angústia, melancolia, raiva, ansiedade generalizada, transtorno de personalidade, sensação de opressão, inquietação, desconfiança sem fundamento real, nervosismo, dores abdominais, diminuição da libido, sede de vingança, irritabilidade, impaciência, aumento de pressão arterial, problemas hormonais, problemas de memória, confusão mental, pesadelos relacionados ao trabalho, distúrbios digestivos, problemas de pele com alergias, problemas musculoesqueléticos, coceiras, tiques nervosos, agorafobia, consumo de drogas, consumo de álcool, hipertensão arterial, medo, descontrole emocional, mania de perseguição, sentimento de culpa, fobias, isolamento social, problemas nas relações familiares, dificuldade de interagir em equipe, competição exagerada, tristeza, Síndrome de Burnout, síndrome do pânico, absenteísmo, baixa autoestima, atitudes agressivas, falta de ar, suores, ideação suicida, tentativa de suicídio. (CANDIDO, 2011, p. 73).

Uma das doenças que prejudicam a vítima é a síndrome do *burnout*, essa expressão vem do inglês e significa combustão completa, é explosão ocasionada pelo estresse no ambiente de trabalho, provocada pela constante tensão.

Segundo Maslach, a síndrome de *burnout* é uma reação cumulativa a estresses ocupacionais contínuos e se caracteriza por cronicidade, ruptura da adaptação, desenvolvimento de atitudes negativas e comportamentos de redução da realização pessoal no trabalho. (MASLACH, 2005, p. 41-55).

O assédio moral em um local de trabalho põe em risco a integridade psíquica e física, à personalidade e à dignidade da vítima, como também há prejuízos para o empregador.

Alexandre de Moraes explica:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2003).

A empresa também tem prejuízos com o assédio moral, para ficar claro o Ministério Público do Trabalho da 5ª Região publicou em uma cartilha intitulada Assédio Moral – Sofrimento e Humilhação no Ambiente de Trabalho (2015), algumas perdas para a empresa:

- queda na produtividade e menor eficácia;

- alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade;
- doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
- aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais;
- a pessoa alvo é ferida na autoestima e, com isso, perde subitamente a autoconfiança e necessita afastar-se do trabalho para tratamento médico ou psicólogo;
- a vítima do assédio reduz a capacidade de trabalho e eficiência, gerando prejuízos materiais para a empresa;
- aumentam os custos em razão das faltas ao trabalho por doenças relacionadas. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO, 2015).

Portanto, o assédio moral laboral trás graves danos tanto para o empregado quanto para o empregador.

#### 4. O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A expressão “assédio moral” tem sido um tema bastante discutido nas últimas décadas, embora seja uma situação bastante antiga. O assédio moral também é conhecido como *Bullying* entre outros termos é por muitos desconhecidos, contudo, quando relacionado ao ambiente de trabalho, por vezes muitos reconhecem que foram vítimas de situações desta natureza.

Quando afirmamos que é uma situação antiga, basta olharmos para a sociedade do passado onde as relações de trabalho eram em sua maioria pautadas na competitividade desmedida, na subordinação de seus funcionários, por vezes expondo-os à humilhação ou a algum constrangimento sem se importar com os danos suportados pelo trabalhador seja de caráter físico, psicológico e que por vezes gera danos materiais, danos estes que desestabilizam um ser humano das mais variadas formas.

Atualmente o tema passou a ser uma preocupação não só de empresas, indústrias e centros corporativos, mas também um problema social, surgindo assim para o Estado o dever de se insurgir para combater de forma cuidadosa e precisa este problema antigo e ao mesmo tempo tão atual, para tanto faz uso da legislação constitucional, Ordinária, doutrina e jurisprudência.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos reza em seu art. 23º que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e a proteção contra o desemprego”. (Assembleia Geral da ONU, 1948).

A nossa Constituição Federal de 1988 dispõe sobre o assunto em alguns dos seus artigos, vejamos:

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

[...] III - **A dignidade da pessoa humana;**

IV - **os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.**

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...] V - **é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.**

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...] XXII - **redução dos riscos inerentes ao trabalho**, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (grifos nossos) (BRASIL,1988).

Temos assim, com base nesses preceitos constitucionais que as condutas até então aceitas ou toleradas (quase sempre em silêncio), como pressões psicológicas, humilhações, situações impossíveis de conclusão, cobranças reiteradas de caráter permanente, são casos que devem e serão combatidos pelo direito pátrio, sobretudo nas incidências de relação de trabalho, que seja na esfera administrava ou judicial.

Na visão de Francisco das Chagas Lima Filho:

O assédio Moral e, antes, de tudo, uma agressão à dignidade moral do trabalhador, podendo afetar não apenas o direito fundamental ao trabalho, mas também a outros direitos fundamentais como a saúde, a privacidade, a liberdade de expressão, a imagem, a honra, o direito de livre locomoção, a não discriminação. (LIMA FILHO, 2009, p. 159).

Dispõe ainda a Constituição Federal:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL,1988).

Podemos perceber que o legislador criou mecanismos de defesa para aquele que pratique atos que resultem em um dano moral e ou dano material, tais danos são consequências assédio moral e podem ocorrer quase sempre juntos, conforme reza artigos do nosso Código Civil são estes:

Art. 43. As pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis por atos dos seus agentes que nessa qualidade causem danos a terceiros, ressalvado direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por parte destes, culpa ou dolo.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;



Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. (BRASIL, 2002).

Existe ainda na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 483 uma previsão de respeito à integridade do trabalhador, elencado através de um rol exemplificativo de situações que podem ensejar a rescisão indireta, senão vejamos:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. (BRASIL, 1943)

Legislações esparsas também criam mecanismos para coibir a prática do Assédio Moral, a citar a Lei 11.948/2009 que trata sobre fonte adicional de recursos para ampliação dos limites operacionais do BNDS e em seu art. 4 descreve:

Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente. (BRASIL, 2009)

É importante destacar que desde o ano de 2001 está em tramitação o projeto de Lei nº. 4742/2001 que tem como finalidade introduzir o art. 146-A ao Código Penal e classificar como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho nos seguintes termos:

Art 1º. O Código Penal Brasileiro – Decreto-lei nº.2848, de 7 de dezembro de 1940 – passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

#### **Assédio Moral no Trabalho**

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.  
Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Art 2º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

O projeto de lei acima descrito encontra-se aprovado na câmara dos Deputados, contudo, ainda aguarda apreciação do Senado.

Diante disto temos que embora exista mecanismo de defesa para o assédio moral, o assunto ainda é tratado com certo desdenho, maior exemplo disto e a demora na tramitação do projeto que tipificaria como crime o assédio moral, que se arrasta há 18 anos.

Não obstante a legislação o judiciário vem se posicionando favorável no tocante a quantificar o dano moral, indenização esta pautada caso a caso, com base nas provas e sempre pautado os princípios da razoabilidade e proporcionalidade:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. SITUAÇÃO VEXATÓRIA E CONSTRANGEDORA NO AMBIENTE DE TRABALHO. LESÃO À HONRA E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PRESENÇA DOS REQUISITOS AUTORIZADORES DA OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR. DEFERIMENTO DO PEDIDO. REFORMA DO JULGADO. De pronto, atente-se que a responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em Contrato, ou pela inobservância de um preceito normativo, a ensejar a responsabilização de reparar um dano moral ou patrimonial e que a regra geral é a da responsabilidade subjetiva, cabendo ao Autor a comprovação de suas alegações. Registre-se, também, que o assédio moral no trabalho ocorre justamente quando alguém é submetido a situações humilhantes e constrangedoras, com o fito de desestabilizar psicologicamente a vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos, podendo resultar até em pedido de demissão, em face do dano psicológico causado ao assedia QUANTUM INDENIZATÓRIO DO DANO MORAL. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. ARBITRAMENTO. In casu, levando-se em conta a situação delineada, e considerando-se a situação econômica da Empresa, o caráter punitivo e pedagógico da condenação, e, ainda, o objetivo de minimizar o sofrimento causado ao Obreiro, desde que não é possível excluí-lo, bem ainda observando-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, é de se arbitrar a condenação no pagamento de indenização por dano moral o importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), em atendimento aos parâmetros dantes destacados. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (TRT-20 00005248520125200004, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO, Data de Publicação: 23/05/2014).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO CONSTANTE. PALAVRAS GROSSEIRAS. O aplicador do direito deve rechaçar a utilização de palavras grosseiras ou de baixo calão, no ambiente de trabalho, mesmo que o agressor esteja também sendo cobrado por superiores. Afinal, a circunstância de o empregado estar sendo premido por seus superiores mais agrava do que exclui a ocorrência do assédio. Afinal, a ninguém é dado tratar o semelhante de maneira grosseira, com gritos, palavrões, xingamentos, nem mesmo a pretexto de exigir produção maior no trabalho ou melhoria na feitura de algum trabalho realizado. Aceitar tal prática é anuir com a degradação das relações humanas, especialmente no ambiente do trabalho. Lembro que o assédio ocorre, na relação de emprego, não apenas de forma ascendente ou descendente, mas igualmente de modo horizontal. Uma das decorrências do assédio moral horizontal é justamente a demissão do empregado ofendido, como ocorreu no caso narrado nestes autos. A sentença, portanto, deve ser mantida quanto ao reconhecimento do assédio moral. DANOS MORAIS. QUANTIFICAÇÃO. PRINCÍPIOS DA REPARAÇÃO DE DANOS E DA RESTITUIÇÃO INTEGRAL. Na quantificação dos danos morais, é necessária a aplicação das regras fundamentais que regem o processo indenizatório respectivo, concernentes aos princípios da indenização de danos e da reparação integral restitutio in integrum, assim como a esmerada atenção à sua função precípua, representada por sua natureza compensatória, incidindo, apenas de modo reflexo, as funções preventiva e punitiva, em face da existência de incompatibilidade no binômio compensação-punição. Verificando-se que o juízo de origem fixou a indenização em quantia superior a uma compensação razoável do dano sofrido, tal valor deve ser adequado nesta instância revisora. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. (TRT-13-RO: 00711009220125130006 007100-92.2012.5.13.0006, Data de Julgamento: 16/04/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2013).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. VALOR ARBITRADO. O presente caso retrata situação de assédio moral, em que o empregador imprimia forte temor de demissão na empregada, com atitudes rudes, desconfiadas e intimidadoras. O e. TRT entendeu que o valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais) é razoável e proporcional, considerando os princípios da vedação do enriquecimento sem causa e da natureza didática e preventiva da sanção, e que estão atendidas as finalidades punitiva e indenizatória inerentes à condenação em relevo. O Tribunal Superior do Trabalho, na esteira do posicionamento do Superior Tribunal de Justiça, adotou o entendimento de que o valor das indenizações por danos morais só pode ser modificado nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixaram importâncias fora dos limites da proporcionalidade e da razoabilidade. Ou seja, quando a condenação se revelar teratológica, seja porque o valor é exorbitante, seja porque é irrisório, caso dos autos. Considerando os termos do artigo 944 do Código Civil, que dispõe que a indenização é mensurada pela extensão do dano e considerando o contexto delineado, insuscetível de revisão nesta instância superior, a decisão recorrida não merece reparos. Agravo conhecido e desprovido. (TST - Ag-AIRR: 15276520135070016, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 20/02/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/02/2019).

É imprescindível informar no que tange ao direito do dano moral que este não sofreu alteração após a entrada em vigor da lei 13.467 de julho de 2017, intitulada de “reforma trabalhista” o que houve foi na verdade uma estipulação de limites para indenizações por dano moral, através dos artigos 223-A e seguintes:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. **Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física** ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. **A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.**

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

**I - a natureza do bem jurídico tutelado;**

**II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;**

**III - a possibilidade de superação física ou psicológica;**

**IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;**

**V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;**

**VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;**

**VII - o grau de dolo ou culpa;**

**VIII - a ocorrência de retratação espontânea;**

**IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;**

**X - o perdão, tácito ou expresso;**

**XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;**

**XII - o grau de publicidade da ofensa.**

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

**I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;**

**II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;**

**III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;**

**IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.** (grifos nossos) (BRASIL, 2017).

Pelo exposto, podemos perceber que apesar de ainda existirem algumas lacunas na lei relativas ao tema assédio moral, contudo, as legislações vigentes, os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, tornam segura a relação entre empregado e empregador, devendo esta ser sempre pautada em respeito mútuo.

No tocante a previdência social, é ciente que existe um rol de direitos fundamentais para o trabalhador entre estes a possibilidade se ver amparado por benefícios previdenciários, caso haja alguma incapacidade temporária ou definitiva decorrente de alguma enfermidade oriunda de assédio moral.

Com relação às doenças diagnosticadas a partir dano sofrido pelo assédio moral a Resolução N°. 1.488 de 1998, do Conselho federal de Medicina estabeleceu em seu texto que a perícia médica a ser realizada, com a finalidade de obtenção de benefício junto ao INSS, deve seguir alguns procedimentos além da análise física e mental do trabalhador, deve observar também os exames complementares, bem como seu histórico no trabalho, suas condições laborativas, se era exposto a algum agente estressante, tendo assim como conclusão a análise do nexo causal da referida doença ao assédio sofrido. (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 1998).

Contudo, é sabido que tais exames complementares devem sempre ser providenciados pelo assediado, entretanto a maioria das enfermidades oriundas do assédio moral tem uma origem pouco difícil de associar a causa originária, quanto a essa dificuldade Fernanda Moreira de Abreu:

Havendo dúvida quanto à caracterização do nexo causal, ou seja, quanto à verdadeira origem ou natureza do processo mórbido incapacitante, cuja fisionomia científica não possa excluir o concurso causal de circunstâncias laborativas, esta deve ser desatada sempre em benefício do trabalhador, amparando, dessa forma o mais fraco [...], desde que haja ação de elementos nocivos como fatores desencadeantes ou agravantes da doença de que padece o trabalhador (ABREU, 2005, p. 58).

Diante dessa dificuldade em comprovar o nexo de causalidade por parte do trabalhador assediado, a legislação previdenciária possui comentários sobre tais enfermidades em alguns dispositivos, a saber, a lei 8.213 de 1991 que em seus arts 19 e 20, I, § 2º trazem que o acidente de trabalho é aquele ocorrido pelo exercício de trabalho a serviço de empresa, bem como que a doença profissional, é aquele que é produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar, havendo também a possibilidade como exceção de que uma doença que não esteja incluída nestes artigos, mas que esteja relacionada a execução do trabalho seja equiparado a acidente de trabalho (BRASIL, 1991).

Podemos perceber que o assédio moral é uma espécie de agente causador de várias enfermidades na ordem física e psíquica agindo a partir de uma interação negativa no ambiente de trabalho, contudo em situações dessa natureza a legislação previdenciária possui um arcabouço para proteção do trabalhador.

É importante frisar que antes mesmo de se recorrer à justiça para ver um direito resguardado é importante e necessário garantir a prevenção do assédio moral no trabalho, tentando inibir condutas inaceitáveis para o ambiente, para tanto se deve começar com a informação esta sem dúvida é a principal forma de evitar atitudes que atentem contra o próximo, inúmeras são as possibilidades: palestras em ambiente de trabalho, canais de comunicação e o incentivo ao bom relacionamento entre os funcionários.

## 5 CONCLUSÃO

Por todo o exposto, identificaram-se aspectos gerais sobre assédio moral no ambiente do trabalho, observando-se que a prática do assédio moral no trabalho traz diversos e violentos impactos ao trabalhador, tal como, em menor grau, ao meio ambiente de trabalho. Tais impactos prejudicam diretamente a saúde psíquica e física do trabalhador e interferem no desempenho das suas funções laborais. Outro aspecto a se destacar é que a prática feita pelo assediador atinge a personalidade e dignidade da pessoa assediada, além de ferir-lhe a integridade psíquica e física.

Quanto ao ordenamento jurídico, podemos concluir que apesar do assédio moral ser um tema relativamente antigo, ainda não foi dada a devida atenção no tocante à legislação necessária para coibir e tipificar como criminosas as condutas do assédio moral, que podem se originar dos colegas de trabalho, do superior hierárquico ou do próprio empregado, e até mesmo pela política empresarial. Utilizamos algumas e insuficientes legislações, que com a doutrina e os operadores do direito tentam proteger os direitos fundamentais do trabalhador acolhidos pela Constituição Federal.

Destarte, medidas de grandes proporções devem ser tomadas na parte legislativa e em conscientização da sociedade, visto que as consequências para o assediado são muito maiores que apenas situações ocasionais no ambiente de trabalho, são “marcas” de pressões psicológicas que não possuem reparos.

Por fim, o assédio moral no ambiente laboral representa, sim, uma prática criminosa. O ordenamento jurídico, assim como os entendimentos jurisprudenciais, tem se manifestado no sentido de garantir um ambiente de trabalho saudável, produzindo responsabilidade civil do assediador que constitui a obrigação de reparar os danos morais causados à vítima.

## REFERÊNCIAS

ABREU, F. M. de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. Dissertação de Mestrado em Direito das Relações Sociais. Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2006.

Assembleia Geral da ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (217 [III] A)**. Paris. 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 06 nov. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.  
BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 08 nov. 2019.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Planalto, Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm) . Acesso em: 09 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm). Acesso em: 08 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm). Acesso em: 08 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 08 nov. 2019.

CAMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de lei nº 4.742/2001**, assédio moral: Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=50F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001). Acesso em 06 nov. 2019.

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral: acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, nº 71, dez. 2009.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM n. 1.488/1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Portal Médico, Brasília, 6 mar. 1998. Disponível em: [http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/CFM/1998/1488\\_1998.pdf](http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/CFM/1998/1488_1998.pdf). Acesso em: 08 nov. 2019.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

FREITAS, Ives Faiad. **Direito à informação e meio ambiente do trabalho sustentável**. Belo Horizonte: Leeditathi, 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio moral nas relações laborais e tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo. LTR, 2009.p159.

MASLACH, Christina. **Entendendo o burn out**. In: ROSSI, A. M; PERREVÉ, P. L; SAUTER, S. L. (Org). Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005. p. 41-55.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral**. Revista do TST, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul/dez, 2002.

MILARÉ, Édís. **Direito do Ambiente: a gestão ambiental em foco**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. **Assédio moral – sofrimento e humilhação no ambiente de trabalho**. Cartilha, 2015.

MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. Ed. Atlas – 2003. 2ª Ed. p.128.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2014. P. 1267.

NASCIMENTO, Sonia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. RevistaLTr, São Paulo, v. 68, nº 8, p. 922-930, ago. 2004.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral Coletivo no Direito do Trabalho**. “Trabalho em Revista”, encarte de DOUTRINA “O TRABALHO” – Fascículo n.º 145, Março/2009, p. 4905.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006, p. 55.

SILVA, Lilian Cristina da. **Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, nº 83, dez. 2010. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8713](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713). Acesso em: 08 nov. 2019.

TRT-13 00711009220125130006, 2ª TURMA, Data da Publicação: 19/04/2013. JusBrasil 2013. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/639689675/recurso-ordinario-ro-711009220125130006-0071100-9220125130006?ref=juris-tabs>. Acesso em: 05 nov. 2019.

TRT-20 00005248520125200004, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO, Data de Publicação: 23/05/2014. JusBrasil, 2014. Disponível em: <https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/425071158/5248520125200004/inteiro-teor-425071175?ref=serp>. Acesso em: 06 nov. 2019.

TST- Ag-AIRR: 15276520135070016, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 20/02/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/02/2019. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/679332136/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-15276520135070016?ref=serp>. Acesso em: 06 nov. 2019.



## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, toda minha gratidão a Deus, pela dádiva da vida, pelas bênçãos e conquistas em todo trajeto da minha vida. Cada superação e vitória foram proporcionadas pelo Senhor. Sem Ele, nada disso seria possível.

Aos meus pais, Antônio e Vânia, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória. Ao meu noivo Carlos André, por todo auxílio, paciência e companheirismo durante todo o meu período de graduação. Essa conquista é por vocês e para vocês. Vocês são meu exemplo de amor, dedicação e determinação.

Ao meu orientador, Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto, por aceitar conduzir o meu trabalho, por ter tido paciência e por ter orientado com tanta dedicação.

A todos os meus professores do curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, que acompanharam a minha jornada acadêmica, tendo compartilhado seus conhecimentos.

Aos meus amigos que direta ou indiretamente me ajudaram e torcem por mim.

A todos sou só gratidão.