

**Etec Sapopemba
Extensão Céu São Rafael
Recursos Humanos**

**Giovanna Coutinho Da Rocha, Jéssica Santos Carvalho,
Rosangela Ferreira Da Silva e Vanessa Da Silva Ponciano De
Miranda**

**QUAIS CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS A TOMAR EM RELAÇÃO
AO ASSÉDIO NO MERCADO DE TRABALHO**

**São Paulo
2025**

**Giovanna Coutinho Da Rocha, Jéssica Santos Carvalho,
Rosângela Ferreira Da Silva e Vanessa Da Silva Ponciano De
Miranda**

**QUAIS CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS A TOMAR EM RELAÇÃO
AO ASSÉDIO NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recurso Humanos da Etec Sapopemba/ Extensão Céu São Rafael, orientado pela professora Kelly, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

**São Paulo
2025**

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 JUSTIFICATIVA	9
3 OBJETIVO GERAL	10
4 OBJETIVO ESPECÍFICO	10
5 SITUAÇÃO PROBLEMA	11
6 PROPOSTA DE MELHORIA	13
7 TIPOS DE ASSÉDIO	15
8 DIFERENÇAS ENTRE O ASSÉDIO SEXUAL E O ASSÉDIO MORAL	21
9 CONCLUSÃO	22
10 BIBLIOGRAFIA	24

RESUMO

O assédio, nas suas diversas formas, é uma das mais complexas e persistentes manifestações de violência nas relações laborais contemporâneas. A sua ocorrência revela não apenas um desequilíbrio de poder, mas também uma naturalização da violência simbólica, estrutural e institucional que afeta profundamente a integridade física, emocional e moral dos trabalhadores. Em especial, o assédio sexual e o assédio moral vêm sendo cada vez mais debatidos no meio jurídico e social, exigindo respostas firmes por parte das instituições públicas e privadas. É crucial criar um ambiente seguro onde as vítimas possam relatar suas experiências sem medo de vingança ou julgamento. Essa mudança não pode ser feita apenas através da legislação; ela requer uma transformação cultural profunda. Citaremos leis existentes para esses atos, mas sabemos que há lacunas que ainda precisam ser preenchidas para garantir proteção efetiva às vítimas. A falta de conscientização sobre os direitos legais das vítimas contribui para a continuação do assédio, tornando ainda mais urgente a necessidade de educação sobre o assunto.

Os conceitos abordados são fundamentais para o conhecimento do assunto, além de reflexões pessoais sobre a relevância do tema na sociedade contemporânea. A luta contra o assédio sexual deve ser um esforço conjunto, envolvendo não apenas as vítimas, mas toda a sociedade na busca por um ambiente mais justo e respeitoso.

Palavra Chave: Assédio, Conscientização, Prevenção, Denúncia, Treinamento, Apoio Psicológico, Ambiente Seguro.

ABSTRACT

Harassment, in its various forms, is one of the most complex and persistent manifestations of violence in contemporary labor relations. Its occurrence reveals not only an imbalance of power, but also a naturalization of symbolic, structural and institutional violence that deeply affects the physical, emotional and moral integrity of workers. In particular, sexual harassment and moral harassment have been increasingly debated in the legal and social spheres, demanding firm responses from public and private institutions. It is crucial to create a safe environment where victims can report their experiences without fear of revenge or judgment. This change cannot be achieved through legislation alone; it requires a profound cultural transformation. We will cite existing laws for these acts, but we know that there are gaps that still need to be filled to ensure effective protection for victims. The lack of awareness about the legal rights of victims contributes to the continuation of harassment, making the need for education on the subject even more urgent.

The concepts discussed are fundamental for understanding the subject, in addition to personal reflections on the relevance of the topic in contemporary society. The fight against sexual harassment must be a joint effort, involving not only victims, but all of society in the search for a fairer and more respectful environment.

Keywords: Harassment, Awareness, Prevention, Reporting, Training,
Psychological Support, Safe Environment.

“Quais Consequência e Medidas a Tomar em Relação ao Assédio no Mercado de Trabalho”

1.INTRODUÇÃO

O assédio sexual é um problema social que afeta a dignidade e os direitos humanos de muitas pessoas. O livro “Assédio Sexual”, escrito por Damásio de Jesus e Luiz Flávio Gomes, aborda essa questão de forma profunda, analisando suas causas, consequências e a necessidade de uma mudança cultural. Publicado em 2008, a obra se torna cada vez mais relevante em um mundo que busca igualdade e respeito. Os autores não apenas definem o que constitui assédio sexual, mas também discutem suas consequências devastadoras para as vítimas e a sociedade como um todo.

Segundo os autores “O assédio sexual é uma violação dos direitos humanos que afeta a dignidade e à integridade das vítimas. Para combatê-lo, é fundamental que a sociedade se una em torno de uma cultura de respeito, onde todos se sintam seguros para denunciar e onde os agressores sejam responsabilizados por seus atos” (Damásio de Jesus e Luiz Flávio Gomes, 2008). Esse trecho retrata a essência do problema: o assédio não é apenas um ato individual, mas uma reação de uma cultura que muitas vezes diminui ou ignora a gravidade da situação.

Além disso, Damásio de Jesus e Luiz Flávio Gomes discutem as implicações legais do assédio sexual no Brasil. Eles analisam as leis existentes e apontam as lacunas que ainda precisam ser preenchidas para garantir proteção efetiva às vítimas.

Neste contexto, este trabalho busca explorar as principais ideias apresentadas no livro “Assédio Sexual”, destacando as definições, implicações legais e culturais do tema. Através dessa análise, pretende-se contribuir para o entendimento da

gravidade do assédio sexual e a importância de uma mudança coletiva na forma como lidamos com essa questão, segundo os autores Damásio de Jesus e Luiz Flavio Gomes, 2008.

Aparentemente, atitudes que constroem, humilham e inferiorizam o trabalhador não são consideradas assédio e têm consequências pouco graves se tomadas isoladamente, mas se houver provas ou testemunhas terá punições com base nos fatos ocorridos. Dessa forma, surge a necessidade de entender o que é o assédio moral, como ele se manifesta, quem são os agentes causadores, quais são as formas de prevenção, quais as legislações existentes e os próximos passos que a vítima do assédio pode seguir para não ficar em branco esse crime, segundo a citação do Eduardo Luiz Safe com base no TCC Assédio Moral nas Relações de Trabalho 2011.

Antes de definir o assédio moral, é necessário mencionar o significado da palavra assédio, que de acordo com o dicionário Silveira Bueno (1956), quer dizer “insistência impertinente, junto de alguém, com perguntas e pretensões”. Daí, nota-se que o assédio só irá existir se houver insistência.

O Assédio Moral é uma forma de afetar a sua integridade como ser humano, condutas abusivas como por exemplos: humilhações, críticas exageradas, isolamentos, discriminação, e ameaças. São atitudes que vem prejudicar psicologicamente e fisicamente ao colaborador, as organizações sofrem com a perda de produtividade, entre outras consequências. Em alguns casos, o objetivo também pode ser manter a vítima sob controle, de acordo com o TCC As Consequencia Do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, escrito por Rosemari Pedrotti De Avila, 2008.

Já o Assédio Sexual é uma forma de constrangimento, podem ser através de piadas, conversas, contato físico não permitindo. Muitos dos casos é troca de favores ou até mesmo para ter um cargo maior, obtendo vantagem da vítima como uma moeda de troca e impondo seu poder hierárquico sobre a vítima, afetando o emocional da vítima e causando danos à sua saúde mental. O objetivo é obter alguma vantagem sexual da vítima, segundo a Rosemari Pedrotti De Avila, 2008.

Com base nas palavras da Rosemari Pedrotti De Avila, 2008, o trabalho está estruturado em três capítulos principais: O primeiro aborda o conceito e as formas

de assédio no mercado de trabalho, distinguindo suas especificações jurídicas e manifestações práticas. O segundo apresenta a fundamentação teórica sobre as consequências individuais, organizacionais e sociais do assédio, à luz das contribuições teóricas e dos marcos legais. O terceiro capítulo discute medidas de enfrentamento e prevenção, analisando políticas públicas, boas práticas organizacionais e o papel das instituições na construção de ambientes laborais seguros e respeitosos.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 assegura, no artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado democrático de Direito. Também garante, no artigo 6º, o direito ao trabalho como um direito social, reforçando a necessidade de que esse trabalho seja realizado em condições dignas. O artigo 7º, inciso XXII, prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, não sendo admissíveis práticas que atentem contra sua integridade física ou psíquica.

O assédio deve ser tratado como uma violência por ferir os direitos do trabalhador, e o respeito, sendo algo essencial para nosso meio social. Ela cita sobre o “Psicoterror”, seria uma forma de repressão, sendo gestos, agressões físicas e verbais que interpreta o dia a dia da vítima em ambiente de trabalho, segundo Vivianny Kelly 2010.

A complexidade do assédio moral se revela em suas múltiplas manifestações, como ameaças e humilhações públicas. Esses atos, muitas vezes mascarados como “brincadeiras” ou “exigências normais do trabalho”, têm o potencial de causar danos psicológicos profundos nas vítimas, afetando sua autoestima, saúde mental e desempenho profissional. Conforme o TCC Assédio Moral no Trabalho : Um estudo sobre o impacto no ambiente Organizacional de M.S.Souza, Pedro Lucas Melo de Souza, 2020.

Além disso, é fundamental reconhecer que o assédio moral não afeta apenas os indivíduos diretamente envolvidos; ele também contamina o ambiente de trabalho como um todo, segundo Pedro Lucas Melo de Souza, 2020. Um clima organizacional marcado por desrespeito e intimidação pode levar a uma redução da produtividade e aumento da rotatividade de funcionários. Portanto, combater o assédio é uma questão que transcende o bem-estar individual; é uma

necessidade para a saúde organizacional e a eficiência das instituições.

É essencial que as leis não apenas punam os agressores, mas também ofereçam suporte às vítimas em sua recuperação e reintegração no ambiente laboral. A falta de conhecimento sobre os direitos legais pode levar à hesitação das vítimas, continuando um ciclo vicioso de silêncio e impunidade. De acordo com Damásio de Jesus e Luiz Flavio Gomes, 2008.

Nesse contexto, observa-se também a importância da atuação preventiva e educativa por parte das empresas e instituições públicas. Promover treinamentos sobre condutas éticas, implantar canais de denúncia eficazes e garantir o sigilo e a proteção da vítima são medidas fundamentais para evitar a perpetuação da violência no ambiente de trabalho, em conformidade com Marcos Legais e Orientação Gerais, 2004. Além disso, políticas internas claras e o comprometimento da alta gestão são indispensáveis para criar uma cultura organizacional pautada no respeito e na valorização do ser humano. Assim, o enfrentamento ao assédio exige não apenas a punição dos agressores, mas sobretudo o fortalecimento de estruturas institucionais que assegure assédio integridade, a saúde e a dignidade de todos os trabalhadores.

2.JUSTIFICATIVA

A pesquisa tem como objetivo, informar o crescimento do assédio no mercado de trabalho, entre colaboradores e líderes dentro de suas empresas, não atingindo somente o sexo feminino mais outros gêneros como masculino e LGBTQIAPN+.

Um levantamento feito pelo movimento International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia revelou que: 70% mulheres lésbicas, bissexuais e transsexuais já sofreram assédio sexual no ambiente organizacional.

O artigo 483 da CLT prevê que a prática de assédio moral pode gerar rescisão indireta do contrato de trabalho, não sendo específica para uma punição rigorosa.

Os danos causados pelo assédio trazem improdutividade, desmotivação, absenteísmo e faz com que os funcionários percam totalmente sua qualidade de vida no trabalho, afetando a saúde mental do colaborador. Precisamos de leis constitucionais severas, onde os autores sejam penalizados de uma forma que não

venha a se repetir, pois uma simples rescisão indireta não apaga o trauma passado pela vítima, de acordo com o Blog Think Eva, 2023.

3.OBJETIVO GERAL

Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo analisar as consequências do assédio no ambiente de trabalho e propor medidas eficazes para seu enfrentamento e prevenção. A escolha do tema justifica-se pela sua relevância contemporânea, pela necessidade de aprofundar a compreensão sobre o fenômeno e pela urgência de promover ambientes trabalhistas éticos, saudáveis e livres de violência. Além de discutir os impactos desta prática para o ambiente corporativo e social, bem como as alternativas de prevenção e correção, com um foco crítico e gerencial, segundo o TCC da Renatta Souza Carvalho Tirapelle, 2024.

4.OBJETIVO ESPECÍFICO

O principal objetivo é abordar a importância de promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, livre de abusos, tendo como foco a conscientização sobre seus atos e estabelecer medidas cabíveis quando necessário, deixando visível que serão inaceitável qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho. Essas ações são fundamentais para garantir o bem-estar dos colaboradores e a integridade do ambiente organizacional, segundo o TCC do código de ética do gestor de Recursos Humanos de Hellen Magalhães, 2023.

- Promover a conscientização sobre os diversos tipos de assédio;
- Identificar os principais fatores que contribuem para esses atos;
- Investigar as mudanças comportamentais nos funcionários;
- Analisar as possíveis soluções para minimizar o impacto causado por esses tipos de condutas;
- Promover a Educação e Justiça na empresa;
- Projetos que proteja as vítimas dos agressores;

- Impor a cultura da empatia e respeito a toda dignidade humana e responsabilidade individual e coletiva, através de palestras e cartazes;
- Meios de denúncias como o ministério do trabalho e sindicatos para a proteção.
- Promovendo um ambiente saudável, respeitoso e livre de abusos.

5.SITUAÇÃO-PROBLEMA

O Assédio é algo essencial a se discutir nas organizações, não só por ser trata de questões culturais e sim por ser um problema em questão sociedade em geral. Deste modo desmotivado o colaborador, afetando sua saúde física e mental. O levando-o a queda de produtividade, doenças psicológicas e até mesmo o fazendo desacreditar de seu potencial como empregado. Em ambientes onde as relações profissionais deveriam ser pautadas por respeito, ética e cooperação, o que se observa com frequência é a normalização de condutas abusivas, a banalização do sofrimento e a ausência de políticas institucionais eficazes para a prevenção e enfrentamento do problema, com base no TCC Lis Andréa Pereira Soboll, 2008.

É de conhecimento geral que todo tipo de assédio não afeta somente o colaborador, e sim toda a equipe, prejudicando a reputação da empresa, gerando grandes consequências para o estabelecimento e afetando diretamente o funcionário, provocando stress pós-traumático, perda de autoestima, irritabilidade, ansiedade, depressão, podendo até conduzir ao suicídio. As empresas sofrem com as perdas de seus funcionários, devido as situações que acontecem no local de trabalho, deste modo desmotivado o colaborador, afetando sua saúde física e mental, o levando a queda de produtividade, doenças psicológicas e até mesmo o fazendo desacreditar de seu potencial como empregado.

Apesar de o ordenamento jurídico brasileiro reconhecer e criminalizar o assédio sexual (por meio do artigo 216-A do Código Penal), e também prever medidas de proteção à dignidade do trabalhador na Constituição Federal (artigos 1º, III, e 7º, XXII), observa-se que a legislação ainda é insuficiente no combate ao assédio

moral, sobretudo pela dificuldade em comprovar sua prática continuada e por ocorrer, muitas vezes, de forma sutil e silenciosa. A ausência de legislação específica sobre o assédio moral no setor privado também contribui para a impunidade e perpetuação do problema.

A realidade é ainda mais alarmante quando se observa que a maioria das vítimas permanece em silêncio, seja por medo de retaliação, descrédito por parte da instituição, dependência econômica, ou mesmo pela naturalização da violência no ambiente de trabalho. Essa omissão institucional e social permite que o assédio se mantenha enraizado nas práticas cotidianas. Além disso, conforme aponta a FRA (2014), existe uma grande dificuldade de reconhecimento do assédio por parte das próprias vítimas, que por vezes confundem exigências abusivas com cobranças legítimas.

Outro aspecto preocupante é a invisibilidade do assédio horizontal – aquele praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico – e do assédio praticado por subordinados contra seus superiores. Tais formas de violência revelam que o assédio não está restrito à estrutura vertical das organizações, e sim a uma cultura de desrespeito generalizada, que atinge trabalhadores independentemente de sua posição na hierarquia, de acordo com os dados do site da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC - Campus Universitário Trindade, 2025.

Normalmente no ambiente de trabalho, onde as relações profissionais deveriam seguir uma norma, manter seus princípios, prezando pelo respeito, ética e cooperação, o que se observa-se com frequência é a normalização de condutas abusivas, falta de empatia, e a ausência de um regulamento organizacional, focado em comportamentos e condutas de todos os membros envolvidos. A realidade é ainda mais preocupante quando se observa que a maioria das vítimas permanece em silêncio por dependência econômica, pela naturalização da violência no ambiente de trabalho ou pela dificuldade de reconhecimento do assédio por parte da vítima, que por vezes confundem exigências abusivas com cobranças naturais do trabalho, segundo a Juíza Rejane Jungbluth Suxberger, 2021.

Observa-se que a legislação ainda é insuficiente no combate ao assédio, pela

dificuldade em comprovar sua prática contínua e por ocorrer muitas vezes de forma sutil e silenciosa, sem possibilidade de provas e testemunhas. A ausência de punição rigorosa contribui de várias formas para a impunidade e multiplicação do problema diante desse cenário, emerge a seguinte situação- problema: como as organizações, públicas e privadas, podem identificar, prevenir e combater eficazmente as práticas de assédio no ambiente de trabalho, garantindo proteção às vítimas, punição aos agressores e a promoção de um ambiente laboral saudável, ético e respeitoso? Quais medidas podem ser adotadas, tanto no campo jurídico quanto no campo institucional, para erradicar esse tipo de conduta, considerando as particularidades culturais, sociais e organizacionais do Brasil?

É necessário, portanto, refletir sobre os mecanismos existentes e sobre os limites das políticas atuais de combate ao assédio. A ineficiência desses mecanismos se manifesta tanto na falta de estrutura das comissões de ética e ouvidorias, quanto na fragilidade das ações educativas e na ausência de um compromisso institucional efetivo. A mera existência de um código de conduta ou canal de denúncia não é suficiente se não houver acompanhamento, responsabilização e apoio contínuo às vítimas.

6.PROPOSTA DE MELHORIA

É de extrema importância as organizações, buscarem um método eficaz contra o assédio no mercado de trabalho e os inúmeros prejuízos que ele causa aos trabalhadores, às organizações e à sociedade, torna-se urgente a implementação de medidas eficazes que não apenas punam os agressores, mas que também previnam novas ocorrências e promovam ambientes de trabalho saudáveis. Segundo a afirmação do autor Barreto e Heloani 2021, esta proposta de melhoria tem como foco quatro objetivos principais, como: educação organizacional contínua, fortalecimento institucional, revisão legislativa e apoio integral às vítimas.

1. Educação organizacional contínua

A proposta consiste na construção de uma cultura institucional voltada a valorização do respeito, da diversidade e da ética, os gestores tem um papel

fundamental na prevenção e combate do assédio no mercado de trabalho, pois são responsáveis por criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Os programas devem ser direcionados a todos os níveis da organização, desde cargos de lideranças até as funções operacionais, com métodos participativos, com estudos de casos, simulações de acontecimentos reais, e canais abertos para questionamentos. Além disso, é necessário incluir esse conteúdo nos treinamentos de integração de novos colaboradores, como parte da construção da identidade institucional.

2. Fortalecimento dos canais institucionais de denúncia

À implementação dos canais de ética nas empresas, investigando as posturas e condutas de todos os líderes envolvidos em ouvidoria e demais canais de denúncia. Algumas empresas já adotaram esse método, com canais de feedback ou canais de reclamações, porém, precisamos de uma vistoria mais rígida para apurar todos os fatos de uma forma que o funcionário se sinta acolhido, garantindo o anonimato, o sigilo e a proteção, pois a vítima se sente ameaçada, com medo de perder seu emprego, ou ser punida de outras formas.

Além disso, sugere-se a criação de relatórios anuais de transparência, com dados estatísticos sobre os casos recebidos e providências adotadas, preservando a identidade dos envolvidos, mas garantindo à sociedade que o problema está sendo tratado com seriedade e responsabilidade. Trazendo canais de denúncias, também anônimos para proteger a identidade da vítima, fazendo pesquisas de qualidade em requisito ambiente de trabalho.

3. Revisão e aprimoramento da legislação

A legislação precisa de uma revisão instantaneamente, ela tem que ser analisada de uma forma mais clara e objetiva. Enquanto o assédio sexual já é identificado no código penal (art. 216-A), o assédio moral ainda precisa de uma legislação específica, o que gera insegurança e sensação de impunidade.

Além disso, a legislação deveria promover medidas de reparação a vítima, como reintegração ao trabalho, custear consultas de psicólogo, ou indenização por danos morais, e em casos graves, a possibilidade de afastamento remunerado durante todo o processo investigativo.

4. Apoio psicológico, jurídico e social às vítimas

Por fim, A implementação de uma rede de apoio integral às vítimas de assédio, envolve não só o suporte psicológico, mas também serviços jurídicos (ou o reembolso, caso a vítima opte) e acompanhante social, pois o sofrimento causado pelo assédio compromete a saúde mental da vítima de uma certa forma que eleva o quadro de ansiedade, depressão, síndrome do pânico e outras patologias, levando até o suicídio.

Assim, torna-se fundamental que as organizações ofereçam atendimento psicológicos gratuito e confidencial as vítimas, assim podendo ser a ajuda de colaboradores para orientar as atitudes que devem ser tomadas.

Além disso, o apoio jurídico deve orientá-las sobre seus direitos e sobre o andamento dos processos administrativos ou judiciais. O acompanhamento social, por sua vez, deve garantir condições para que a vítima não perca o vínculo empregatício, não seja isolada do ambiente de trabalho e possa ser realocada em setores neutros, quando necessário. Demonstrando que não compactua com esse tipo de atitude e buscando um meio de diminuir os números de casos envolvendo o assédio dentro das organizações

Com ajuda das autoridades legais, tendo um acompanhamento no requisito segurança, sempre buscando por atualizações dos casos e uma punição rígida diante de humilhações sofrida por colaboradores.

O apoio jurídico deve orientar sobre o andamento dos processos judiciais ou no final do processo á empresa arcar com as despesas do funcionário com o advogado, e o acompanhamento social, por sua vez, deve garantir que a vítima não perca o vínculo empregatício, que não seja isolado do ambiente de trabalho e possa ser redirecionada para setores neutros, caso necessário. A adoção dessas medidas, além de proteger os trabalhadores, contribui para um ambiente organizacional mais justo, saudável e produtivo. O enfrentamento do assédio exige comprometimento institucional, sensibilidade social e rigor técnico, sendo um dos principais desafios éticos das relações de trabalho no século XXI.

7.TIPOS E ASSÉDIO

Segundo o Eduardo Luiz Safe Carneiro, com base no TCC Assédio Moral nas Relações de Trabalho, 2011. O **assédio moral** poderá surgir de várias maneiras, como: o **assédio vertical descendente**, o **assédio horizontal**, o **assédio misto** e o **assédio ascendente**.

O **assédio vertical descendente** é quando vem de um superior hierárquico. É considerado o tipo mais frequente. Ocorre quando um superior assedia um subordinado e a vítima acredita que tem que aceitar todas as imposições feitas, uma vez que fica com receio de perder o emprego, caso não cumpra as ordens. Esta forma de assédio é a que traz as consequências mais graves, já que a vítima fica isolada e sem saber o que fazer para resolver a situação, pois muitas vezes o superior conta com a ajuda dos colegas da vítima e abusa do cargo que exerce. Assim, a violência psicológica se mostra a mais preocupante, já que acarreta as piores consequências físicas e mentais, segundo Eduardo Luiz Safe Carneiro Assédio Moral nas Relações de Trabalho, 2011.

Já o **assédio horizontal**, é aquela feita pelos próprios colegas de trabalho, que possuem mesmo grau de hierarquia, e não há a intervenção da chefia. Costuma começar por meio de brincadeiras maldosas, piadas, menosprezos e isolamentos. Às vezes o empregador toma alguma atitude que estimula a produção, e as vezes, acaba estimulando uma competitividade perversa entre os colegas, que acaba prejudicando o relacionamento entre eles. Alguns assédio, ocorre principalmente, quando os empregados estão disputando algum cargo. Vale lembra, que este tipo de assédio poderá vir de vários colegas, devido á inimizades e até mesmo inveja com base no TCC do Eduardo Luiz Safe Carneiro, Assédio Moral nas Relações de Trabalho, 2011.

O **assédio ascendente** é á espécie mais rara, pois ocorre do subordinado para o superior, geralmente acontece quando ele(a) é contratado e não consegue conquistar a simpatia e o respeito dos subordinados ou quando um dos empregados é promovido a chefe e os outros acreditam que ele é incapaz para o cargo, gerando boatos de qual forma ele utilizou para subir de cargo. Esse tipo de

assédio, mesmo sendo difícil de ocorrer, também é considerado muito cruel e destrutivo, baseado no TCC do Eduardo Luiz Safe Carneiro, Assédio Moral nas Relações de Trabalho, 2011.

Por fim, temos o **assédio misto**, outra forma rara, que ocorre quando a vítima é atacada pelos colegas de trabalho e pelo superior hierárquico. Costuma ocorrer em ambientes de trabalho onde há uma forte competitividade interna e nível de exigência muito alto. Nesta espécie de assédio, é importante identificar o principal agressor, ou seja, quem iniciou com o assédio, dos que são conduzidos a ter comportamentos ameaçador. Conforme do Eduardo Luiz Safe Carneiro, Assédio Moral nas Relações de Trabalho, 2011.

Práticas mais frequentes no serviço público e nas empresas

Existe muita diferença entre o assédio sofrido no setor privado e no setor público. No setor privado ele dura menos tempo, em função da instabilidade na relação de trabalho e em geral termina com a saída da vítima. Já o setor público é um dos lugares onde o assédio moral se apresenta de forma mais dolorosa e marcante. Ele se manifesta com alguns contornos especiais, em razão da garantia de estabilidade do vínculo funcional, por isso pode durar muito mais tempo.

Não há tantos assediadores no serviço público como há no setor privado, mas esses poucos são muito mais perversos. As agressões morais geralmente são quase impercetíveis de serem avaliadas e estão relacionadas com disputas de poder, diferentes da esfera privada, onde o assediador tem o objetivo de fazer o empregado desanimar até que ele resolva pedir demissão.

A cada dia que passa, o assédio moral se torna mais frequente nas repartições públicas, nessa situação, podemos atribuir o fato de que a maioria das pessoas que assumem os cargos de chefia são despreparadas ou assediam por pura perseguição a um determinado indivíduo, tornando o ambiente de trabalho carregado de situações constrangedoras.

Diversas são as formas de manifestações do assédio moral, sendo as mais

comuns:

1. delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros funcionários;
2. determinação de prazo desnecessário exigido para finalização de um trabalho;
3. recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, como exemplo, excluir de reuniões feitas com os outros funcionários, ou quando se comunicar com ele apenas por e-mail ou bilhetes;
4. afastamento do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, em casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
5. não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência, colocando em situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
6. induzir a vítima ao erro;
7. criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
8. fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, fazendo com que os comentários se espalhem pelo espaço profissional;
9. manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao funcionário;
10. atribuir de forma proposital as tarefas superiores às suas competências;
11. estabelecimento de vigilância especificamente sobre o funcionário considerado;
12. divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador;
13. advertência em razão de atestados médicos ou de reclamações de direitos;
14. retirar da vítima sua autonomia;
15. contestar todas as suas decisões;

16. sobrecarga de trabalho.

Todas essas formas de assédio citadas acima costumam ser praticadas pelo assediador, de maneira repetida e regular, deixando a vítima completamente desestabilizada e fragilizada, muitas vezes optando pelo pedido de demissão, pois não há o que fazer.

O que não é considerado assédio moral

Determinadas situações que ocorrem no ambiente de trabalho não podem ser consideradas como assédio moral, já que algumas acontecem em decorrência do estresse, das virtudes do conflito, da gestão por injúria, das demandas diárias e das imposições profissionais. Mas, se essas situações se tornarem habituais, poderão dar origem ao assédio moral. Assim, é necessário fazer uma distinção entre todos esses comportamentos para podermos observar em que momento o assédio pode começar a ocorrer a partir dessas situações.

O estresse e as más condições de trabalho

O estresse é um estado biológico gerado em razão de sobrecargas e más condições de trabalho. Mesmo sendo considerado um sofrimento, é temporário e o indivíduo consegue administrá-lo. Porém, se a pessoa não conseguir reagir porque a agressão se tornou intensa, além de perceber que está sendo alvo de críticas maldosas e humilhantes, aí sim, poderá ser o início de um assédio moral.

Trabalhar em um local pequeno e com pouca iluminação pode proporcionar o surgimento do estresse, uma vez que o empregado fica com o seu trabalho prejudicado.

Entretanto, este tratamento não pode ser específico ou intencional para um único funcionário, pois aí teremos uma situação em que se deseja prejudicar uma única pessoa. Nesse caso, teremos configurado novamente o assédio.

O assédio é sem dúvida, muito mais que um estresse, pois faz com que a pessoa perca a autoestima e sofra uma brutal desilusão aliada com uma perda de confiança em seu ambiente de trabalho

As virtudes do conflito

Outra situação que deve ser diferenciada do assédio é o conflito. Pode-se dizer, que a principal diferença entre os dois é que no assédio sempre existe algo escondido, não falado, já no conflito tudo é falado.

Num conflito, existe uma igualdade entre os protagonistas, ou seja, cada um pode defender sua posição, o objetivo é fazer alguma mudança dentro do ambiente de trabalho. Ele pode acabar de forma natural, ou por meio de intervenção, mas enquanto não estiver solucionado, tende a aumentar através da busca por novos aliados. Caso esse conflito se prolongue e não seja mais possível observar uma relação de igualdade em as duas partes, e sim, uma relação dominante-dominado, teremos a caracterização do assédio, onde o dominante tenta humilhar o dominado, fazendo com que este perca sua identidade. Assim, percebe-se que não há mais um conflito, pois não se está mais levando em consideração a opinião do outro e está sendo vedada qualquer possibilidade de mudança.

A gestão por injúria

A gestão por injúria constitui outro comportamento diferente do assédio, tendo em vista que este último é escondido e o primeiro é notado por todos.

Segundo a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, a gestão por injúria é um tipo de comportamento controlador de alguns administradores despreparados, onde eles submetem os empregados a uma pressão muito grande, além de tratarem com violência e com total falta de respeito.

Às vezes é difícil distinguir o assédio da gestão por injúria, já que os gestores também adotam procedimentos perversos, como colocar os empregados uns contra os outros.

As agressões pontuais e outras formas de violência

Uma agressão pontual se caracteriza por ser uma atitude impulsiva e isolada. É considerado um ato de violência que traz consequências destruidoras para as

suas vítimas, mas é diferente do assédio, pois este é premeditado e constante.

Existem também outras formas de violência que mesmo fazendo mal para os empregados não podem ser confundidas com o assédio, tais como: violência à mão armada e verbal dentro da empresa; violência física e sexual. Todas essas violências são graves e a empresa deve tentar encontrar meios para proteger seus empregados.

As imposições profissionais

Muitas pessoas costumam confundir uma crítica construtiva, um feedback direcionado ao desenvolvimento, com o assédio moral. Principalmente no serviço público, há muitas imposições que são normais e não devem ser confundidas com o assédio que constitui um abuso.

Algumas vezes, o superior hierárquico tenta advertir o seu subordinado, mas com o objetivo de motivar e não com o sentido de humilhar ou tentar explorar o empregado.

Portanto, é necessário tanto que o gestor saiba transmitir sua mensagem, como o subordinado saiba diferenciar o assédio de uma imposição importante.

8.Diferenças entre o assédio sexual e o assédio moral

É muito comum as pessoas confundirem o **assédio moral** com o **assédio sexual**, pelo fato desses dois institutos iniciarem com a mesma denominação “assédio”, porém, são distintos um do outro.

O **assédio sexual** é uma prática bem conhecida no ambiente de trabalho, ocorre quando a vítima é submetida, contra a sua vontade, a uma chantagem sexual feita pelo seu superior hierárquico, sob pena de ser bastante prejudicada no trabalho, caso não ceda aos desejos sexuais. Este tipo de assédio pode se manifestar de três formas, quais sejam: um ataque físico a vítima, de forma bem ousada ou sutil; conduta verbal onde o assediador apresenta suas propostas sexuais e já faz suas ameaças, caso não seja atendido e conduta não verbal, onde o assediador mostra

o que quer por meio de gestos ou escritos.

Tanto o **assédio moral** como o **sexual** pode ser praticado e ter como vítima um homem ou uma mulher. Em ambos, a vítima se sente coagida e fica com medo de ser prejudicada no trabalho, já que os dois tipos são práticas comuns dos superiores hierárquicos.

Mas, o **assédio moral**, e algumas vezes o **assédio sexual** poderão ocorrer também por parte dos colegas de mesma hierarquia ou por aqueles inferiores.

Mesmo com todas essas semelhanças, existem ainda diferenças significativas entre o assédio moral e o assédio sexual. A principal delas é o fato do **assédio sexual** ter sido reconhecido como crime pela legislação brasileira, através da Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, que introduziu o art. 216-A no Código Penal Brasileiro, com a seguinte redação:

Art. 216-A. Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento prevalecendo-se o agente de tal condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois).

De acordo com este artigo, podemos perceber que para caracterizar o assédio sexual deve haver, necessariamente, uma relação hierárquica entre os envolvidos.

Porém, vale ressaltar, que o legislador deixou de prever o assédio sexual por parte de pessoas que não possuem ascendência hierárquica sobre a vítima.

9.CONCLUSÃO

De acordo com os argumentos apresentados, conclui-se que o assédio no ambiente trabalhista é um problema de grande relevância social e jurídica, que atinge trabalhadores de diferentes gêneros, faixas etárias, profissões e níveis hierárquicos. Ao longo deste trabalho, foi possível compreender que tanto o assédio moral quanto o assédio sexual são práticas abusivas que violam direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa, a integridade física e psicológica, e o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro. Esses atos, muitas vezes naturalizados ou invisibilidade no cotidiano, acarretam consequências

devastadoras para as vítimas, suas organizações e para a sociedade como um todo.

Ambos os tipos de assédio causam sofrimento, pode ter consequências graves para saúde mental e física do colaborador, afastamento do trabalho, adoecimento mental, queda de produtividade e até desligamento da vítima, configurando-se como formas de violência laboral que precisam ser combatidas com seriedade. Analisa as consequências do assédio no mercado de trabalho e discutir medidas para combater e prevenir o assédio. Portanto, tem como informar diferentes tipos de assédios sofridos em ambiente de trabalho, aponta-se meios de diminuir os crimes nas organizações. Sendo ambas as partes sendo afetadas como o colaborador e o gestor, com tais acontecimentos em sua empresa, A pesquisa foi realizada por meio de revisões bibliografia e de estudos de caso.

A legislação brasileira, embora tenha avançado com a criminalização do assédio sexual (art. 216-A do Código Penal), ainda se mostra insuficiente em relação ao assédio moral, especialmente no setor privado, onde não há uma classificação clara no ordenamento jurídico penal. Essa lacuna favorece a impunidade e contribui para a continuação das práticas abusivas no ambiente corporativo.

Sendo ambas as partes sendo afetadas como o colaborador e o gestor, com tais acontecimentos em sua empresa. Além de afeta negativamente o mercado de trabalho e o clima organizacional. A pesquisa identificou medidas eficazes para prevenir o assedio, como a implementação de medidas claras.

É fundamental que as empresas adotem uma conduta rigorosa no combate ao assedio, com políticas de trabalho, treinamentos claros, e punições severas, caso necessário. As discussões jurídicas são fundamentais para a compreensão do assédio no ambiente de trabalho, ao abordar o tema com seriedade e determinação, as empresas podem transforma o ambiente benéfico aos colaboradores e mudar a imagem da organização.

10.BIBLIOGRAFIA

ANDRÉA, Lis P. Soboll Assédio Moral/ Organizacional, Uma Análise da Organização do Trabalho, 2008.

ÁVILA, Rosemari P. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, 2008.

BARRETO, Margarida M.; HELOANI, José Roberto. Violência, saúde e trabalho: á intolerância e o assédio moral nas relações laborais.

BARRETO, Margarida M.; HELOANI, José Roberto. Assédio moral: a violência sutil. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2021.

Constituição Federal de 1988, artigo 1º, inciso III.

KELLY, Vivianny. G. TCC O Sistema Brasileiro de Repressão ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. 2010.

<https://thinkeva.com.br/assedio-contr-a-comunidade-lgbtqiapn-no-ambiente-de-trabalho/>.

<https://legalcloud.com.br/assedio-moral-rescisao-indireta-como-comprovar/2025>.

<https://gestaodeintegridade.ufsc.br/assedio-moral-e-sexual/> Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC – Campus Universitário Trindade – Gabinete da Reitoria – Florianópolis, 2025.

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/artigos-discursos-e-entrevistas/artigos/2021/o-invisivel-assedio-sexual-nosso-de-todos-os-dias>.

JESUS, D. E. de e GOMES, L.F. Assédio Sexual. São Paulo: Saraiva; 2010.

Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, que introduziu o art. 216-A no Código Penal

Brasileiro.

LUIZ, Eduardo. S.C. TCC Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 2011. Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de pós- graduação em Direito e Processo do Trabalho do Instituto de Direito Público - IDP.

LUCAS, Pedro M. de Souza. Assédio Moral no Trabalho: Um Estudo sobre o Impacto no Ambiente Organizacional de M.S.Souza, sob orientação de Fernando de Oliveira Vieira, na Universidade Federal Fluminense(UFF), no ano de 2020.

MAGALHÃES, Hellen. Código de Ética do Gestor de Recursos Humanos. 2023.

Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 102, p. 42–61, ago. 2021. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/195571>. Acesso em: 20 maio 2025.