

Assédio moral no ambiente de trabalho: violência psíquica contra o trabalhador

Moral violence against the worker

BRUNA NOGUEIRA BRAGA
Discente de pós-graduação (UNIPAM)
brunanb@unipam.edu.br

VIRGÍNIA LARA BERNARDES BRAZ
Professora orientadora (UNIPAM)
virginiabraz@unipam.edu.br

Resumo: O presente estudo traz uma análise das causas e consequências da ocorrência de assédio moral contra trabalhadores. Nessa perspectiva, apresentam-se os contornos do contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador, os efeitos advindos dessa relação contratual trabalhista, o conceito jurídico e legislações acerca do assédio moral, focando na ideia central baseada na situação-problema, qual seja, de que forma a prática do assédio moral no ambiente laborativo causa consequências para trabalhadores que são vítimas, bem como as medidas que previnem e mitigam tal prática nas empresas. Diante disso, este artigo teve como objetivo principal identificar as circunstâncias e sequelas para a vítima trabalhadora resultantes de atividades de assédio moral na esfera da sua ocupação profissional. O procedimento metodológico utilizado foi pesquisa teórico-bibliográfica. Partindo-se desses aspectos, foi possível evidenciar que o assédio moral provoca riscos psicossociais, de modo a afetar a saúde física e mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; assédio moral; saúde do trabalhador; dano moral.

Abstract: This study provides an analysis of the causes and consequences of moral harassment against workers. In this perspective, it presents the framework of the employment contract established between employee and employer, the effects arising from this contractual labor relationship, the legal concept and legislation regarding moral harassment, focusing on the central issue, namely: how the practice of moral harassment in the workplace generates consequences for victimized workers, as well as the measures that prevent and mitigate such practices within companies. Therefore, the main objective of this article was to identify the circumstances and repercussions for workers who are victims of moral harassment resulting from such practices in their professional sphere. The methodological approach adopted was theoretical and bibliographic research. Based on these aspects, it was possible to demonstrate that moral harassment generates psychosocial risks, thus affecting workers' physical and mental health.

Keywords: Labor Law; moral harassment; occupational health; moral damages.

1 INTRODUÇÃO

No campo do Direito do Trabalho, é reconhecida a necessidade de que o ambiente trabalhista seja propício para o desenvolvimento do colaborador, tanto profissional quanto pessoal, pautado no respeito recíproco entre funcionário e empregador, como forma de garantir a dignidade e bem-estar dos trabalhadores. Porém, esse cenário ideal nem sempre é observado nas organizações, que cada vez mais vêm priorizando unicamente a produtividade em face do competitivo mercado de trabalho, pressionando os colaboradores a atingirem metas e a aperfeiçoarem os métodos e os processos, buscando maior celeridade e, como consequência dessas circunstâncias, têm-se verificado tipos de violência psíquica no âmbito da atividade laboral.

Em razão das violências praticadas no ambiente de trabalho, o empregado pode vir a sofrer danos, de ordem material ou moral, que vão abalar de forma negativa a sua vida. Os danos materiais se traduzem em perdas que são mensuráveis economicamente; já os danos morais são aqueles que afetam fatores extrapatrimoniais, com prejuízo à honra, à imagem e ao psicológico do colaborador, como as práticas que vêm sendo vistas de forma assídua no ambiente de trabalho, entre elas o assédio moral.

Nesse panorama, dado que o assédio moral tem sido observado frequentemente, provocando danos à vítima, é preciso identificar o limite, muitas vezes demonstrado por uma linha tênue entre a atuação lícita do gestor, que, por meio do seu poder diretivo, tem uma condição hierárquica superior, e o ato condenável como assédio moral, que causa danos ao empregado, ou até mesmo à relação entre trabalhadores do mesmo nível, na qual pode ser observada atitudes típicas de assédio moral.

A prática de assédio moral pode se dar por meio de ações visíveis, em que o colaborador é sujeito a episódios vexatórios ou por meio de ações invisíveis, que são dissimuladas e ambíguas, presentes de forma imperceptível no ambiente de trabalho, mas capazes de causar desconforto no trabalhador. Sendo verificado o assédio moral no ambiente de labor, verifica-se também os impactos negativos na vida dos empregados submetidos a esses atos de violência, que não gozam da preocupação devida por parte das organizações empresariais e do Estado, com a sua saúde mental e física, e facilitam o desenvolvimento de doenças físicas e psicológicas derivadas do fato de exercerem uma atividade laborativa.

Em conformidade com Martinez e Carvalho Júnior (2022, p. 9), nas manifestações de assédio moral, “se constata a violência psicológica no meio ambiente laboral, consistente na exposição do trabalhador a condutas humilhantes, vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, tornando-o tóxico e nocivo”.

A presente pesquisa apresenta como escopo identificar as causas e as consequências produzidas na vítima trabalhadora decorrentes da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, bem como enumerar as formas de prevenção ao assédio moral organizacional. Para sustentar o objetivo geral são apresentados os seguintes objetivos específicos: realizar uma introdução sobre o contrato de trabalho; apontar os efeitos que resultam das relações contratuais trabalhistas; conceituar juridicamente assédio moral; apresentar as legislações trabalhistas sobre assédio moral; descrever as consequências que a prática do assédio moral pode provocar nos profissionais no âmbito

da relação trabalhista; elencar medidas preventivas e de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Dessa forma, diante dos objetivos apresentados, o estudo se justifica pela importância social acerca das relações trabalhistas e da saúde do trabalhador que se encontra em posição de vulnerabilidade, principalmente devido às consequências negativas provocadas nos colaboradores que sofrem com assédio moral praticado pelos empregadores ou por colegas de trabalho, influenciando nas suas relações interpessoais e na sua autoestima.

Parte-se da hipótese de que a prática do assédio moral nas relações trabalhistas, amplamente vista em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, fornece meios de aumentar a possibilidade de adoecimento dos colaboradores, devido à conjuntura e à situação em que o trabalhador é submetido e se encontra nessa forma de labor, sendo exposto a situações constrangedoras e humilhantes que prejudicam a sua saúde psíquica e, até mesmo, física.

Como justificativa à análise do presente tema-problema, é primordial que as empresas observem e zelem pela saúde física e mental de seus funcionários, sendo direito fundamental de todo trabalhador um ambiente de trabalho saudável, atenção esta que deve ser exercida igualmente pela ingerência do Estado, apresentando no sistema normativo recursos capazes de atenuar e inibir os efeitos lesivos causados pela prática de assédio moral nas organizações empresariais.

2 CONTRATO DE TRABALHO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A regulamentação do funcionamento do mercado de trabalho brasileiro é exercida pelo Estado por meio de uma atuação intervencionista na criação de normas que buscam principalmente a proteção do trabalhador nas relações trabalhistas/de emprego. Azevedo e Tonelli (2014) esclarecem que, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, foram estipuladas as características primárias do sistema legal e oficial dessas relações trabalhistas. Conforme contornos da CLT, o contrato de trabalho é formalizado por meio da assinatura da carteira de trabalho pelo empregador e, devido a direitos e segurança garantidos pela legislação, é muito apreciado socialmente e almejado pelos trabalhadores.

A CLT, em seu artigo 442, conceitua o contrato individual de trabalho como o acordo, podendo este ser tácito ou expresso, que corresponde à relação de emprego estabelecida entre empregado e empregador; e o artigo 443 ainda apresenta que o contrato poderá ser firmado de forma verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Para Leite (2024), o contrato de trabalho é o núcleo central do Direito do Trabalho, é a formalização da relação entre patrão e empregado, trazendo segurança jurídica e considerando que as obrigações envolvidas serão efetivamente respeitadas. É a prestação de serviço realizada pelo empregado, frente à contraprestação de pagamento do salário por parte do empregador, pois é através do contrato de trabalho que se desencadeará a aplicação das normas trabalhistas.

2.1 EFEITOS DECORRENTES DAS RELAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS

Assim como qualquer outro negócio jurídico, o contrato de trabalho firmado entre empregador e empregado gera direitos e obrigações para ambas as partes; logo, produz efeitos jurídicos consolidados em obrigações bilaterais das partes contratantes. Os principais efeitos que resultam da relação do contrato de trabalho são divididos pela doutrina em efeitos próprios e efeitos conexos. Resende (2023, p. 329), define que “próprios são aqueles efeitos decorrentes da natureza do contrato, e, como tal, inevitáveis”; exemplificam-se os efeitos próprios a obrigação de prestação de serviços e estar à disposição da empresa por parte do empregado e a obrigação de pagar salários e fornecer os meios adequados para o trabalho por parte do empregador.

Em se tratando dos efeitos contratuais conexos decorrentes da relação trabalhista, Resende (2023) indica que são aqueles que não produzem um resultado direto consequente do contrato de trabalho e, em razão disso, não possuem natureza trabalhista, porém são tratados pelo Direito do Trabalho devido a se submeterem à estrutura e à dinâmica do contrato de trabalho, bem como à vinculação desses efeitos com a relação de trabalho. Os efeitos conexos decorrentes do contrato de trabalho são os direitos intelectuais dos trabalhadores por obra intelectual e, também, indenizações por dano moral ou material devidas pelo empregador em determinadas situações.

No que concerne a um dos efeitos conexos da relação laboral, quando o empregado sofre danos morais ou materiais em decorrência de atos praticados pelo empregador ou prepostos no curso do contrato de trabalho, fará *jus* à indenização. Conforme Romar (2023), dano material é aquele que implica perda patrimonial à vítima, são os danos aos bens que podem ser mensurados por avaliação econômica. Desse modo, quando o colaborador perde algum bem ou tem algum gasto que deverá ser ressarcido, têm-se o chamado dano emergente e, quando é possível verificar vantagens que não foram obtidas em consequência do dano, dá-se o lucro cessante.

Em referência ao dano moral, este decorre daqueles atos que ocasionam prejuízos de natureza extrapatrimonial, geram ofensa moral ou existencial e fazem surgir para a vítima o direito à reparação. Romar (2023, p. 325) ainda reitera que “dano moral é aquele que decorre do prejuízo ou lesão causados aos bens ou direitos estritamente pessoais do sujeito de direito; é o dano que atinge os direitos da personalidade”.

No mesmo sentido, Romar (2023) disserta que o dever de indenizar o trabalhador por danos de ordem material e moral que vier a sofrer está previsto na Constituição da República de 1988 e, em se tratando especificamente dos danos morais, a Lei n. 13.467/2017, Lei da Reforma Trabalhista, alterou a CLT regulamentando a aplicação de reparação aos danos extrapatrimoniais. O artigo 223-B do referido diploma legal conceitua o que causa o dano extrapatrimonial: “art. 223-B. Causa danos 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”.

Portanto, de acordo com Resende (2023), existem várias situações ou condutas praticadas no âmbito de uma relação de trabalho que podem gerar, como consequência, o dever de indenizar, tendo em vista que ambas as partes do contrato de trabalho

assumem obrigações recíprocas, como o aspecto discutido na presente pesquisa quanto à prática de assédio moral no ambiente de trabalho.

3 CONCEITO JURÍDICO DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE OCUPACIONAL

Uma das condutas que é causa de dano moral e vem se tornando muito comum dentro das empresas é o assédio moral, especificado por Resende (2023) como a prática de uma perseguição constante ao colaborador no ambiente laboral, que tem por intuito humilhar, constranger e isolar tal funcionário ou grupo de funcionários, acarretando assim danos tanto à saúde física, quanto à saúde psicológica da pessoa, ferindo a sua dignidade e os direitos humanos.

Ademais, conforme Resende (2023), é necessário citar que não causará dano moral o simples descumprimento contratual, haja vista que, embora provoque aborrecimentos e contrariedade, não é aceita a constatação de dano moral pela jurisprudência de modo a não banalizar tal instituto. Em regra, é exigido que o trabalhador comprove o abalo moral derivado do descumprimento contratual trabalhista.

Faz-se importante salientar, mediante o exposto por Mansur Júnior (2010), que uma única situação isolada, apesar de poder ocasionar dano moral, nem sempre é configurada como assédio moral. A caracterização do assédio moral exige que as atitudes assediadoras sejam repetidas e prolongadas no decurso do tempo, caracterizando a habitualidade da conduta, como um processo de perseguição, de modo a prejudicar emocionalmente a vítima.

Resende (2023, p. 336) indica que existem três espécies de assédio moral no ambiente de trabalho:

- assédio vertical descendente: é o assédio moral “de cima para baixo”, ou seja, praticado por superior hierárquico. É especialmente grave porque constitui abuso de direito, consubstanciado no abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador ou por seus prepostos. Em razão da subordinação hierárquica, os danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego;
- assédio vertical ascendente: é o assédio “de baixo para cima”, praticado geralmente por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. É relativamente comum um grupo de empregados passar a implicar com o chefe, discriminando-o, por exemplo, por alguma característica física ou por sua opção sexual, o que configura assédio moral;
- assédio horizontal: é praticado entre colegas que possuem o mesmo status hierárquico, geralmente estimulados pela competição por resultados.

Dentre as ações que caracterizam assédio moral reconhecidas na jurisprudência trabalhista brasileira, segundo Calvo (2023), estão as difamações, a exposição ao ridículo, as ironias, os sarcasmos, as coações públicas, a divulgação de problemas pessoais ou de

doenças, as informações da vida íntima do empregado, a exposição ao ridículo em reuniões, a inatividade, o isolamento, as ameaças, o rigor excessivo, as críticas e os xingamentos públicos, a imposição de tarefas inúteis ou impossíveis de serem realizadas, entre outras.

Conforme Calvo (2023), o primeiro caso julgado em que foi reconhecida a violação à dignidade da pessoa humana pelo assédio moral no trabalho e que trouxe como consequência o direito à indenização por dano moral foi pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Espírito Santo), em uma ação trabalhista julgada em 2002:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação, que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado (TRT17ªR. RO 1315.2000.00.17.00.1, Ac. 2276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, j. 20-8-2002, Revista LTr 66-10/1237) (Brasil, 2002).

Ressalta-se que, em conformidade com Resende (2023), em qualquer dos casos de assédio moral constatado em local de trabalho, vertical descendente, vertical ascendente ou horizontal, o empregador responderá pelos danos morais cabíveis, considerando que o empregador é responsável civilmente, com previsão legal no artigo 932, III, do Código Civil, “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (Brasil, 2002). Logo, cabe à organização monitorar e estabelecer políticas internas de modo a prevenir fatos e acontecimentos que sejam caracterizados como práticas de assédio moral.

3.1 LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS RELATIVAS AO ASSÉDIO MORAL

Em face da necessidade de atuação das autoridades em tratar o assédio no trabalho e reconhecendo a relevância de um ambiente de trabalho pautado em respeito mútuo e dignidade humana, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, em 2019, a Convenção n. 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. É importante destacar o teor do primeiro artigo da Convenção n. 190 da OIT (2019, p. 2) que define violência e assédio:

1. Para efeitos da presente Convenção: (a) a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais

comportamentos e práticas, ainda que se manifeste de uma vez só ou de maneira repetitiva, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio em razão de gênero (Organização..., 2019).

Rimoli e Molina (2021) esclarecem que o conteúdo normativo da Convenção n. 190 da OIT é amparado em uma terminologia protetiva mais abrangente e de extrema significância que tem por finalidade consolidar os direitos humanos e trabalhistas, pois traz importantes avanços com a reprovação da violência e do assédio no ambiente laboral, apesar de não ser ratificada pelo Brasil. Tal proteção amparada nas normas jurídicas é essencial, visto que o trabalhador se encontra em posição vulnerável em relação ao empregador e se submete a situações degradantes como meio de receber salários e garantir o seu posto de trabalho para manter a sua sobrevivência.

Com o objetivo de prevenção e monitoramento dos casos de assédio moral e, também, com o propósito de mitigar essa prática, foi sancionada no Brasil, em 21 de setembro de 2022, a Lei n. 14.457, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, destacando também as ocorrências de assédio a serem tratadas no âmbito de segurança do trabalho, constituindo assim nos estabelecimentos a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), conforme disposto no artigo 163 da CLT.

A Lei n. 14.612/2023 também trouxe para a pauta o assédio moral, a qual, alterando o Estatuto da Advocacia, menciona, no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), que a atitude no ambiente profissional por meio de gestos ou palavras de modo a expor estagiário, advogado ou outro profissional a cenários humilhantes e de constrangimento, causando assim ofensa a sua dignidade e integridade física e psíquica, deve estar entre as infrações ético-disciplinares da OAB previstas em referido estatuto.

4 CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DOS TRABALHADORES VÍTIMAS DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORATIVAS

É notável, consoante a Martinez e Carvalho Júnior (2022), que a prática de assédio moral se revela prejudicial e destrutiva às empresas e ao ambiente de trabalho, acarretando efeitos como aumento de absenteísmo, danos à imagem organizacional, rotatividade de mão de obra, perda de mão de obra qualificada, riscos de passivos trabalhistas, alto índice de licenças médicas, desgaste do clima institucional, comprometimento do processo produtivo, entre outros prejuízos.

Nesse ambiente hostil, a principal vítima é o trabalhador, que foi colocado em posição desfavorecida com relação à sua saúde mental, pois, de acordo com Freitas (2001), devido à colocação da vítima em estado de inferioridade pela prática reiterada do assédio moral, essas agressões podem provocar queda de autoestima e desencadear problemas como depressão, dores generalizadas, distúrbios alimentares, transtornos psicológicos, alterações de sono, síndrome do pânico, estresse, cansaço exacerbado, entre outros.

O assédio moral dificulta e deteriora as relações de trabalho, trazendo danos à integridade do indivíduo por colocá-lo em situação de exposição, humilhação e

constrangimento de forma repetitiva e prolongada no exercício de suas atividades. O exercício da atividade laboral, por si só, provoca muitas vezes elevados níveis de estresse e cansaço nos profissionais, e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) (2022, p. 7) vem se posicionando no sentido de que “essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho”.

Conforme noticiado pelo Tribunal Superior do Trabalho (2023), a Sexta Turma reconheceu que um bancário do Paraná foi vítima de assédio moral no ambiente de trabalho:

O trabalhador foi contratado em 1982 pelo Bamerindus, adquirido pelo HSBC em 1997 e, posteriormente, pelo Bradesco, em 2015. Segundo a reclamação trabalhista, foi em 2013, após o ingresso de um novo gestor, que ele começou a enfrentar problemas como perseguição, humilhação e cobrança pelo atingimento de “metas impossíveis”. A partir disso, começou a desenvolver fobia e sentimentos como incompetência, frustração, irritabilidade, isolamento e desmotivação.

Em meados de 2014, buscou tratamento médico, quando veio o diagnóstico: ansiedade generalizada e transtorno de adaptação. As doenças psiquiátricas levaram ao seu afastamento pelo INSS e culminaram, em março de 2016, na aposentadoria por invalidez, quando estava com 53 anos. Em maio do mesmo ano, foi vítima de um infarto do miocárdio e diagnosticado com doença coronariana isquêmica, que afeta vasos sanguíneos do coração. Conforme atestado médico, esses problemas têm, entre os fatores de risco, os transtornos psiquiátricos.

No mesmo ano, ele ingressou na Justiça do Trabalho para pedir indenização por danos morais e materiais em razão de doença ocupacional, além de indenização por assédio moral. Segundo ele, em mais de 30 anos de trabalho, sempre desenvolvera as atividades sem problemas, e os exames médicos periódicos realizados em 2011 atestaram que estava apto para o trabalho (Brasil, 2023).

Percebe-se que essa prática carece ser afastada das organizações, porquanto, conforme Caniato e Lima (2008), o assédio moral praticado nas empresas contra trabalhadores dilacera oportunidades, a vítima fica tomada pelo medo, além de ser vista de modo parcial e não como um ser integral, destituindo-a de sua individualidade. As sequelas identificadas na vítima trabalhadora vão desde alterações mais superficiais e imediatas, como confusão mental, estresse, dúvida e medo, podendo chegar a mudanças psíquicas mais profundas, como estado depressivo, desvitalização, inflexibilidade da personalidade, aparição de traços paranoides, a depender do grau do assédio, tudo isso levando a vítima a isolar-se socialmente.

5 MEDIDAS PREVENTIVAS E DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Tendo em vista que todas as corporações devem prezar por um espaço e clima de trabalho digno, sadio e invulnerado e que a ocorrência de episódios de assédio moral no local de trabalho provoca insegurança e estresse, além de adoecimento físico e psíquico nos colaboradores que são submetidos ao assédio, é de extrema importância que as organizações empreendam esforços para prevenir e combater tal prática, que é extremamente nociva, e uma das formas de prevenção é por meio da informação.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) (2022) afirmou que uma forma de mitigação e, até mesmo eliminação do assédio moral do ambiente laborativo, é assegurar que os trabalhadores tenham conhecimento do que é o assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis nas relações trabalhistas. É necessário empenho em promover ações que proporcionem entendimento aos colaboradores sobre o assédio moral, suas características e como identificá-lo, como realização de palestras, roda de conversa e cursos, de modo que todas as ações implantadas instiguem o pensamento acerca de condutas cotidianas que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho.

As medidas de prevenção do assédio moral elencadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) (2022) incluem incentivo de participação dos trabalhadores na organização, com transparência e clareza na definição de tarefas; instituição de normas éticas da empresa, salientando que o assédio moral é contrário aos princípios organizacionais; estímulo às boas relações no ambiente laboral; realização de avaliação de riscos psicossociais no trabalho; garantia de tratamento igual, justo e respeitoso a todos os colaboradores; não omissão em situações de assédio moral; oferecimento de apoio psicológico e orientativo a trabalhadores que se julguem assediados; estabelecimento de comunicação para recepção de denúncias.

Para Martiningo Filho e Siqueira (2008), as companhias que dispõem de políticas claras quanto a práticas de assédio moral, que disponibilizam canais adequados e de fácil acesso para comunicação de casos de assédio, estruturas de trabalho menos rígidas e hierarquizadas e um clima organizacional pautado na confiança e respeito mútuos, estão menos propensas à ocorrência do assédio moral, e os empregados se sentem mais seguros para que possam denunciar casos que vierem a surgir. A introdução de políticas de prevenção e monitoramento dos casos de assédio moral não se restringe somente à área de gestão de pessoas, mas a todos os gestores e funcionários.

Nos anos de 2020 a 2023, as novas ações recebidas pelo Judiciário Trabalhista que tratam de assédio moral e sexual somaram 361.572; desse conjunto, 338.814 foram sobre assédio moral, conforme dados do TST (2024). Como forma de combate a esse tipo de violência constatado no âmbito do trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho juntamente com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho vêm lançando cartilhas com orientações, explicando que tipo de ações configuram assédio moral, como identificar essas situações e como agir para se proteger delas.

A Justiça do Trabalho vem sendo extremamente diligente no que diz respeito a combater a prática do assédio moral e pacificar conflitos trabalhistas, contribuindo assim para a concretização dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O Tribunal

Superior do Trabalho (2024), por meio de sua ministra Katia Arruda, ressalta que juízes e tribunais do trabalho têm se preocupado sobre a condução do processo, de modo a não revitimizar o indivíduo que já passou por situações de assédio.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou e discutiu um tema importante no âmbito do Direito do Trabalho para a garantia das prerrogativas dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à sua integridade e saúde. Por meio de uma pesquisa teórico-bibliográfica, o estudo buscou averiguar a razão pela qual indivíduos que foram sujeitados a atos de assédio moral em seu ofício tiveram a sua vida e, conseqüentemente, a sua saúde afetada. Além disso, o objetivo central do presente estudo girou em torno da identificação das origens e repercussões de ações condizentes com o assédio moral, no que diz respeito ao trabalhador padecente de tais comportamentos, que podem originar-se de seus superiores, colaboradores de mesma classe hierárquica ou até mesmo de subordinados.

A prática do assédio moral nas organizações, que pode muitas vezes começar de modo sutil e inocente, quando reiterada e cometida com afinco, provoca impactos negativos e prejudiciais à vida e saúde da classe trabalhadora, não se podendo ignorar também a interferência no desempenho ou na realização de tarefas e no ambiente de trabalho como um todo. É uma conduta reprovável socialmente, mas que vem sendo identificada nas empresas. O assédio moral desestabiliza emocional e profissionalmente o indivíduo, ocorrendo por meio de ações diretas e indiretas.

Quando condutas de assédio moral são praticadas no trabalho, elas dão margem para o estabelecimento de um ambiente desagradável que afetam diretamente a vida profissional e pessoal de quem sofre o assédio, comprometendo os relacionamentos e desencadeando danos à saúde física, mental e social, que podem evoluir para um adoecimento, incapacidade, desemprego ou até mesmo a morte, considerando também o fato de que, na relação trabalhista, o empregado é considerado a parte hipossuficiente e, nesse contexto, é colocado em situações de humilhação, cobrança excessiva, pressão e solidão.

Na avaliação do Tribunal Superior do Trabalho (2024), uma das principais formas de prevenção ao assédio moral no trabalho é a cultura organizacional, que engloba o modo como as pessoas estabelecem suas relações no trabalho e como esse relacionamento se desenvolve com o passar do tempo no ambiente laboral.

Para enfrentar problemas de assédio moral no trabalho, os gestores devem analisar e revisar as estruturas, os modelos de gestão e os processos adotados pela corporação e reproduzidos pelas lideranças, de modo a garantir a saúde mental e segurança psicológica dos colaboradores, fazendo com que se sintam bem no local de trabalho, com um clima organizacional que possibilite o seu desenvolvimento e não seja fator prejudicial à sua saúde.

O assédio moral suscita riscos psicossociais, afetando a saúde dos trabalhadores mediante mecanismos psicológicos ou fisiológicos, que podem acarretar estressores emocionais, prejudicar relações interpessoais e arruinar a cultura organizacional. A pesquisa bibliográfica possibilitou elencar as causas do assédio moral, como abuso do poder diretivo, busca infundável do cumprimento de metas, cultura autoritária,

despreparo de gestão, rivalidade e inveja. A pesquisa apontou também os efeitos: consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Logo, ações que configuram assédio moral nas organizações são reprováveis e contrárias aos preceitos fundamentais garantidos por lei aos cidadãos.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Marcia Carvalho de; TONELLI, Maria José. Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 3, p. 191–220, jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/wTn4kCHHWFHJKw9f5gKhxTr/?lang=pt#>

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS//2002/L10406compilada.htm.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). **Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1** - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237.

BRASIL. **Lei n. 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. Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm.

BRASIL. **Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, 21 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm.

BRASIL. **Lei n. 14.612, de 3 de julho de 2023**. Altera a Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, 3 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual**: por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Bancário será indenizado por problemas decorrentes de assédio moral**. Brasília, mar. 2023. Disponível em: https://tst.jus.br/web/guest/-/banc%C3%A1rio-ser%C3%A1-indenizado-por-problemas-decorrentes-de-ass%C3%A9dio-moral?p_1_back_url=%2Fweb%2Fguest%2Fresultado-de-busca%3Fq%3Dass%25C3%25A9dio%2Bmoral.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual**. Brasília, 2024. Disponível em: https://tst.jus.br/web/guest/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual%C2%A0?p_1_back_url=%2Fweb%2Fguest%2Fresultado-de-busca%3Fq%3Dass%25C3%25A9dio%2Bmoral%26sort%3D%26delta%3D20%26start%3D2.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624566/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml\]!/4/10/2/1:53\[%5E\(CI%2CP%5E\)\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624566/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml]!/4/10/2/1:53[%5E(CI%2CP%5E)]).

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 2, p. 177-192, jun. 2008. Disponível em: <https://revistas.usp.br/cpst/article/view/25779/27512>.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yZbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/epubcfi/6/8\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml\]!/4/2/12/14/1:0\[%2C1.%20\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/epubcfi/6/8[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml]!/4/2/12/14/1:0[%2C1.%20]).

MANSUR JÚNIOR, Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 137, p. 240-288. São Paulo: Ed. RT, jan./mar. 2010. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a8985f5000001956675f72a7ab3d203&docguid=I99f6bb30f25511dfab6f010000000000&hitguid=I99f6bb30f25511dfab6f010000000000&spos=2&epos=2&td=599&context=5&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **Assédio Moral Trabalhista**: ações coletivas e processo estrutural. São Paulo: SaraivaJur, 2022. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620018/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml\]!/4/4/2/4/18/4/1:35\[s%20C%2Carv\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620018/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml]!/4/4/2/4/18/4/1:35[s%20C%2Carv]).

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/jV46XSgfrWSRpcLhWdRNVCF/?lang=pt>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C190 – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio**. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml5\]!/4/38/1:14\[car%2Cdo\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml5]!/4/38/1:14[car%2Cdo]).

RIMOLI, Juliana; MOLINA, Raphael. A Convenção 190 da OIT e sua importância no enfrentamento da violência e assédio laboral. **Migalhas de Peso**, jul. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/347870/a-convencao-190-da-oit>.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624917/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml\]!/4/14](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624917/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml]!/4/14).