

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO: IMPLICAÇÕES
JURÍDICAS E REPERCUSSÕES NA SAÚDE E DIGNIDADE DO
TRABALHADOR**

***MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: LEGAL
IMPLICATIONS AND REPERCUSSIONS ON WORKERS' HEALTH
AND DIGNITY***

CRISTINA AGUIAR FERREIRA DA SILVA

Doutora pela PUC -SP. Mestre pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Pós-graduada pela Fundação Getúlio Vargas. Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Professora da graduação e da Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado) do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF. Advogada. E-mail: cristina.silva@udf.edu.br

MARCELO FERNANDO BORSIO

Pós-Doutor e Professor Visitante da Universidade de Milão. Pós-Doutor e Professor Visitante da Universidade Complutense de Madrid. Pós-Doutor pela UERJ. Doutor e Mestre pela PUC/SP. Professor Titular do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas da UDF. Advogado. E-mail: marceloborsio@yahoo.com.br

RENATO ANTONIO BORGES DIAS

Mestrando pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Graduado em Administração e em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Goiás). Presidente do Instituto de Pesquisa em Logística e Segurança Viária (IPSLV). E-mail: renatoborgesdias1@gmail.com

SANDRA APARECIDA BENEVIDES

Mestranda pela UDF. Pós-graduada em Docência no Ensino Superior pela



Faculdade Afirmativo de Cuiabá MT. Pós-graduada em Direito Penal e Processo Penal pela Faculdade Damásio de Jesus, e-mail: sanbenevides@hotmail.com

RESUMO: O presente artigo aborda o assédio moral no ambiente de trabalho, explorando sua definição, as normas protetivas vigentes, seus impactos na saúde ocupacional e as estratégias de prevenção. O estudo inicia-se de modo introdutório contextualizando a importância do tema por meio de dados estatísticos e análise geral, com foco na dignidade humana do trabalhador. Em seguida, apresenta-se conceitos e proteções jurídicas, através da definição de assédio moral e novas normas estabelecidas no ordenamento jurídico brasileiro. Após noção do tema e da norma, analisa-se os impactos na saúde e vida das pessoas trabalhadoras, vítimas do assédio. Diante da importância da temática e construção da estrutura do artigo, passa-se aos casos práticos de assédio e, conseqüentemente, programas de conscientização, treinamento e mecanismos de denúncia e apoio. Finalmente, a Conclusão sintetiza os principais pontos e oferece recomendações para futuras pesquisas e melhorias nas políticas de proteção.

Palavras-Chave: assédio moral no trabalho; dignidade humana; reflexos ocupacionais; políticas preventivas.

ABSTRACT: *The present article addresses workplace bullying, exploring its definition, the current protective regulations, its impacts on occupational health, and prevention strategies. The study begins with an introductory contextualization of the importance of the topic through statistical data and general analysis, focusing on the human dignity of the worker. Next, it presents concepts and legal protections, defining workplace bullying and new regulations established in Brazilian law. After providing an understanding of the topic and the regulations, the analysis focuses on the impacts on the health and lives of workers who are victims of bullying. Given the importance of the topic and the structure of the article, practical cases of bullying and consequently, awareness programs, training, and reporting and support mechanisms are discussed. Finally, the Conclusion synthesizes the main points and offers recommendations for future research and improvements in protection policies.*

Keywords: *workplace bullying; human dignity; occupational impacts; preventive policies.*

1 INTRODUÇÃO

No meio ambiente de trabalho, o termo “assédio” refere-se a comportamentos e práticas inaceitáveis que causam, ou têm o potencial de causar, danos físicos, psicológicos, sexuais ou financeiros a uma pessoa. Tais condutas criam um ambiente hostil, afetando tanto a vida profissional quanto pessoal da vítima. Segundo o Conselho Nacional de Justiça, as novas ações recebidas entre 2020 a 2023, sobre o



tema “assédio”, somaram 361.572 processos, sendo 338.814 sobre assédio moral e 22.758 sobre assédio sexual (CNJ,2024).

Em julho de 2023, o Tribunal Superior do Trabalho divulgou que, com base nos processos iniciados no ano de 2022, a Justiça do Trabalho recebe mensalmente a média de 6,4 mil ações relacionadas ao assédio moral no trabalho, tendo maior demanda em 1º e 2º graus, no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) com 23.673 processos, os quais chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho 1.993 casos (TST, 2024).

A prática do assédio moral causa prejuízos ao empregado, a empresa e a sociedade. Ao empregado, os prejuízos correspondem a sua saúde física e psicológica, impactando em sua dignidade humana, como dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, irritabilidade, crise de choro, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho e, um dos mais alarmantes sintomas é o suicídio (UFSC,2024). À empresa, essa conduta pode resultar em consequências econômicas e organizacionais como redução da produtividade, aumento na rotatividade de pessoal, aumento de erros e acidentes, exposição negativa da marca, passivos trabalhistas decorrentes de indenizações, multas administrativas por manifestações de discriminação, licenças médicas e demissões. E, por fim, à sociedade resulta em custos com tratamento médico e reabilitação, despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio-doença e aposentadoria precoce), custos dos processos administrativos e judiciais (UFSC,2024).

O presente estudo terá o enfoque para o trabalhador com respaldo na dignidade humana, a qual, segundo o professor Maurício Godinho Delgado é o epicentro do Estado Democrático de Direito e está interligada ao Direito do Trabalho por meio da busca do trabalho decente (COLNAGO,2013).

Isto porque, reconhecer o assédio moral e suas consequências permite a implementação eficaz de normas protetivas, como a Convenção 190 da OIT, e facilita a visualização e execução de medidas preventivas para acabar com essa prática prejudicial no ambiente corporativo. Isso resulta em um ambiente de trabalho mais seguro, justo e respeitoso para todos os envolvidos.



2 DESVENDANDO O ASSÉDIOMORAL: CONCEITOS E PROTEÇÕES JURÍDICAS

Em 1984, o professor sueco Heinz Leymann publicou um ensaio científico baseado nos resultados de uma extensa pesquisa conduzida na Suécia pelo *National Board of Occupational Safety and Health* em Estocolmo. Nesse estudo, Leymann definiu o assédio moral como a degradação deliberada das condições de trabalho através de comunicações abusivas e antiéticas. Este tipo de comportamento, caracterizado pela repetição e pela persistência ao longo do tempo, envolve atitudes hostis de um superior ou colegas contra um indivíduo, levando este a sofrer uma miséria duradoura nos aspectos físico, psicológico e social (LEYMANN,2024).

É interessante notar que, em 2003, Guedes explicou que o assédio moral se manifesta de formas distintas entre homens e mulheres, devido a componentes culturais que têm explicações sociológicas. No caso das mulheres, o assédio pode ocorrer por meio de intimidação, submissão, piadas grosseiras e comentários sobre sua aparência física ou vestuário. Já para os homens, é comum que o assédio se manifeste através do isolamento e de comentários maldosos sobre sua virilidade, capacidade de trabalho e de sustento da família (GUEDES,2003).

Conforme divulgado pela Biblioteca Virtual em Saúde, no site do Ministério da Saúde e fundamento em cartilha da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região, o assédio moral é:

(...) toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho (MS,2015).

No âmbito internacional, há normas com o intuito de proteger o empregado, livrando-o do assédio moral ou qualquer tipo de violência relacionada. A norma mais importante sobre esse tema é a Convenção 190 da OIT, aprovada em 2019 e ratificada pelo Brasil em 2023. E por causa dela, o Grupo de Pesquisa Trabalho e Desenvolvimento, da Fundação Getúlio Vargas, criou o guia de introdução à Convenção 190 da OIT ratificada pelo Brasil (FGV,2024). Nela conclui-se que a Convenção nº 190 da OIT adota uma definição abrangente de assédio e violência, incluindo ameaças e condutas repetidas ou isoladas. Suas disposições se aplicam



amplamente, abrangendo empregados e outros indivíduos afetados por assédio no trabalho, incluindo na economia informal. Para integrar plenamente ao direito brasileiro, a convenção ainda precisa ser ratificada, embora muitas de suas previsões já coincidam com normas existentes, como a proibição de assédio e o papel da CIPA. Mesmo antes da ratificação, empregadores e trabalhadores podem adotar práticas para prevenir a violência e o assédio no ambiente de trabalho (FGV,2024).

No Brasil, o assédio moral é abordado por diversas normas legais e regulamentações, refletindo a importância de combater essa prática e proteger a dignidade dos trabalhadores.

A Constituição Federal, a principal norma jurídica do país e estabelece direitos fundamentais que protegem os trabalhadores contra o assédio moral. Aqui discutiremos alguns.

O Artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal do Brasil (BRASIL,1988) estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos principais da República Federativa do Brasil. Esse princípio é um pilar central da ordem constitucional brasileira, servindo como base para a interpretação de outras normas e para a construção de políticas públicas. A dignidade da pessoa humana traduz-se que todo ser humano possui um valor intrínseco e inalienável, que deve ser respeitado e protegido por todos, incluindo o Estado, as instituições e os indivíduos. O Princípio fundamenta os direitos e garantias fundamentais, promovendo o respeito a integridade física, moral e psicológica de cada pessoa. Isso abrange o reconhecimento e a proteção de direitos básicos, como a liberdade, a igualdade e a justiça.

O Artigo 5º, inciso X (BRASIL,1988), garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. Isso significa que o Estado e outras pessoas não podem interferir, sem justificativa, nesses aspectos da vida de um indivíduo. Este dispositivo assegura que a vida pessoal dos indivíduos seja protegida contra invasões indevidas. Isso inclui proteger as pessoas contra vigilância injustificada, divulgação não autorizada de informações pessoais, e qualquer ação que possa expor aspectos privados sem consentimento. A honra se refere ao valor pessoal e social que uma pessoa possui, enquanto a imagem se relaciona à percepção pública de um indivíduo. Este inciso protege as pessoas contra difamação, calúnia e qualquer ação que possa prejudicar sua reputação injustamente. Caso esses direitos sejam violados, as vítimas têm o direito de buscar reparação e indenização por danos morais e materiais. Isso cria um mecanismo de responsabilização para quem comete tais



violações. A proteção da intimidade e da vida privada é fundamental para garantir a autonomia das pessoas, permitindo que vivam suas vidas sem interferências ou pressões externas indevidas.

O Artigo 7º, inciso XXII (BRASIL,1988), assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através da implementação de normas de saúde, higiene e segurança no ambiente laboral. Este artigo é uma proteção constitucional que busca criar condições seguras e saudáveis para todos os trabalhadores. Este dispositivo constitucional visa garantir que os locais de trabalho sejam seguros, minimizando o risco de acidentes e doenças ocupacionais. As normas de segurança e saúde no trabalho estabelecem medidas preventivas, como o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamentos e fiscalização das condições de trabalho. O empregador tem a obrigação legal de implementar medidas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores. Isso inclui fornecer treinamento adequado, equipamentos de proteção, e adotar práticas que reduzam riscos potenciais no ambiente de trabalho. O artigo reforça o direito dos trabalhadores a exercerem suas funções em condições seguras, promovendo o bem-estar físico e mental no ambiente de trabalho. Ao assegurar a redução de riscos, o artigo contribui para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o que beneficia não apenas os trabalhadores, mas também as empresas e a sociedade como um todo, reduzindo custos associados a tratamentos médicos e ausências no trabalho.

O assédio moral é uma questão séria nas relações de trabalho e é abordado na legislação infraconstitucional brasileira, particularmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT contém disposições que permitem aos trabalhadores protegerem-se contra práticas abusivas e buscarem reparação em caso de assédio moral.

O Artigo 483 da CLT(BRASIL,1943) permite que o empregado rescinda o contrato de trabalho por justa causa quando o empregador ou seus representantes (prepostos) praticam atos lesivos à honra e boa fama do empregado. Esta disposição é uma importante ferramenta de proteção para os trabalhadores que enfrentam assédio moral no ambiente de trabalho. O artigo dá ao trabalhador o direito de encerrar o contrato de trabalho se ele estiver sendo submetido a tratamento abusivo que afete sua honra ou reputação. Isso inclui situações de assédio moral, onde o empregado é frequentemente humilhado, intimidado ou desrespeitado no ambiente de trabalho. O empregado tem a opção de rescindir o contrato por justa causa, o que significa que



ele pode sair da empresa sem perder direitos trabalhistas, como o acesso ao seguro-desemprego e à multa de 40% sobre o FGTS. Essa é uma medida importante para proteger o trabalhador de represálias e assegurar que ele não sofra prejuízos financeiros por decidir sair de um ambiente tóxico. Ao permitir a rescisão do contrato por justa causa, o artigo também serve como um mecanismo de responsabilização para os empregadores que permitem ou promovem práticas de assédio. Isso pode incentivar as empresas a adotarem medidas mais eficazes para prevenir e combater o assédio moral no local de trabalho.

Introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467), os artigos 223-A a 223-G da CLT estabelecem regras específicas sobre a reparação de danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho, incluindo casos de assédio moral. Esses artigos tratam dos danos que não são de natureza econômica, mas que afetam a dignidade, a honra e a saúde emocional do trabalhador. Os artigos reconhecem que o assédio moral pode causar danos significativos à saúde mental e emocional do trabalhador. Isso inclui estresse, depressão, ansiedade e outros impactos psicológicos que podem resultar de um ambiente de trabalho abusivo. A legislação estabelece critérios para a concessão de indenizações por danos morais. Isso inclui a gravidade da ofensa, a extensão do dano, e a condição econômica das partes envolvidas. Esses critérios ajudam a garantir que as indenizações sejam justas e proporcionais ao dano sofrido pelo trabalhador. Os artigos introduzem categorias de danos, classificando-os de acordo com a gravidade. Isso inclui desde ofensas leves até situações mais graves, permitindo uma análise mais precisa e uma reparação mais adequada para cada caso específico de assédio moral. Ao estabelecer regras claras para a reparação de danos, a legislação incentiva os empregadores a adotarem medidas preventivas contra o assédio moral. Isso pode incluir a implementação de políticas de zero tolerância, treinamentos regulares, e a criação de canais de denúncia eficazes para os funcionários. As disposições legais visam garantir que as vítimas de assédio moral tenham acesso à justiça e a uma compensação adequada pelos danos sofridos. Isso não apenas ajuda a reparar o impacto do assédio, mas também serve como um meio de dissuadir futuros comportamentos abusivos no ambiente de trabalho.

No Brasil, existem diversas leis que asseguram a proteção dos trabalhadores contra práticas abusivas, como o assédio moral, especialmente quando estas envolvem discriminação. A seguir, explicaremos algumas dessas leis que oferecem



suporte jurídico aos empregados em casos de assédio moral.

A Lei nº 9.029 (BRASIL,1995) proíbe a adoção de práticas discriminatórias e limitativas que possam afetar o acesso ao emprego ou a sua manutenção. Isso abrange discriminações baseadas em sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, entre outros aspectos. Essa lei é crucial em casos de assédio moral que envolvam qualquer tipo de discriminação. A lei visa garantir que todos os indivíduos tenham acesso justo e igualitário ao mercado de trabalho, independentemente de suas características pessoais. Isso significa que nenhum trabalhador pode ser tratado de forma desigual ou ser alvo de assédio por motivos discriminatórios. Além de proteger contra a discriminação no ambiente de trabalho, a lei também assegura que os candidatos a vagas de emprego não sejam barrados por razões injustas. Isso ajuda a criar um mercado de trabalho mais inclusivo e diversificado. No que diz respeito à manutenção do emprego, a lei impede que trabalhadores sejam demitidos ou tratados de maneira desfavorável por razões discriminatórias. Isso protege os empregados de práticas de assédio que visam minar sua posição ou forçá-los a sair da empresa. Quando o assédio moral tem um componente discriminatório, esta lei é frequentemente utilizada para fundamentar ações legais e pedidos de reparação. Assim, ela serve como uma ferramenta importante para combater práticas abusivas e discriminatórias no ambiente de trabalho.

A Lei nº 8.112, de 1990, conhecida como o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, estabelece os deveres e direitos dos servidores públicos. No Artigo 116, inciso IX, a lei especifica que é dever do servidor público tratar as pessoas com urbanidade, o que inclui evitar práticas de assédio moral. A exigência de tratar as pessoas com urbanidade implica um comportamento respeitoso e educado, que exclui qualquer forma de assédio moral. Isso é fundamental para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso entre servidores públicos. A lei define claramente as normas de conduta esperadas dos servidores públicos, promovendo um ambiente de trabalho ético e livre de abusos. Isso ajuda a prevenir comportamentos inapropriados e a criar uma cultura de respeito dentro das instituições públicas. Caso um servidor público viole essas normas e pratique assédio moral, ele pode ser responsabilizado e sujeito a sanções disciplinares. Isso fortalece o compromisso com um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Ao incluir a urbanidade como um dever, a lei também atua preventivamente contra o assédio moral, estabelecendo um padrão de



comportamento que deve ser seguido por todos os servidores públicos.

A Lei nº 14.457, de 2022, trouxe uma importante atualização à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), incluindo a prevenção de assédio moral como parte de suas atribuições. A CIPA foi renomeada para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), ampliando seu papel na proteção dos trabalhadores. Com a inclusão do assédio moral em suas atribuições, a CIPA passa a ter um papel ativo na identificação e prevenção de práticas abusivas no ambiente de trabalho. Isso reforça a importância de um ambiente laboral seguro e respeitoso. A nova CIPA é responsável por promover campanhas de conscientização e educação sobre assédio moral, ajudando a informar os trabalhadores sobre seus direitos e as formas de se proteger contra o assédio. A CIPA também tem o papel de investigar denúncias de assédio moral e trabalhar na resolução desses casos, proporcionando um canal seguro e confiável para que os trabalhadores reportem incidentes. Ao expandir seu foco para incluir o assédio moral, a CIPA contribui para o fortalecimento de uma cultura de segurança e respeito no local de trabalho, beneficiando tanto os empregados quanto os empregadores.

Essas leis específicas demonstram o compromisso do Brasil em proteger os trabalhadores contra o assédio moral, especialmente quando envolve discriminação. A Lei nº 9.029/1995 combate práticas discriminatórias no acesso e manutenção do emprego, a Lei nº 8.112/1990 estabelece normas de conduta para servidores públicos, e a Lei nº 14.457/2022 expande o papel da CIPA na prevenção de assédio moral. Juntas, essas leis oferecem uma base sólida para combater o assédio e promover ambientes de trabalho mais justos e respeitosos.

É importante, ainda, enfatizar que há uma classificação e tipologia do assédio moral, como mostra a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – por um Meio Ambiente de Trabalho mais Positivo, formulada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2024).

Primeiramente, o assédio moral por abrangência corresponde aos tipos: assédio moral interpessoal e assédio moral institucional. O primeiro acontece de forma individual e direta, tendo por objetivo prejudicar ou excluir um profissional dentro da equipe. O segundo, a organização como um todo, seja por meio de incentivo ou tolerância, participa ou permite atos de assédio. Nesse caso, a empresa, através de seus gestores, implementa estratégias desumanas para aumentar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.



Quanto aos tipos de assédio moral, podemos identificar três formas distintas: vertical, horizontal e misto. O assédio moral vertical ocorre entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, como entre chefes e subordinados, e pode ser descendente ou ascendente. No caso descendente, os chefes abusam de sua posição de autoridade para colocar os subordinados em situações desconfortáveis, como obrigá-los a realizar tarefas que não correspondem às suas qualificações, muitas vezes como forma de punição. Por outro lado, o assédio ascendente é praticado pelos subordinados contra os chefes, causando constrangimento ao superior por meio de ações como boicotar um novo gestor ou fazer chantagem em busca de promoção (TST, 2024).

O assédio moral horizontal acontece entre colegas que estão no mesmo nível hierárquico. Esse tipo de assédio é frequentemente impulsionado por um clima de competição excessiva, onde um colega tenta intimidar ou humilhar outro para se destacar. Por fim, o assédio moral misto é a combinação dos assédios vertical e horizontal. Nesse caso, a pessoa é assediada tanto por superiores quanto por colegas de trabalho. Geralmente, a agressão começa com um autor e outros acabam seguindo o mesmo comportamento (TST, 2024).

3 SOB PRESSÃO: O PESO DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE OCUPACIONAL

As repercussões do Assédio Moral na saúde do trabalhador deságuam em diversas consequências. A primeira, na violação da dignidade humana, fundamento e, nos dizeres do professor Mauricio Godinho Delgado, epicentro do Estado Democrático de Direito (COLNAGO,2013).

Hirigoyen (2011) explica que, quando o assédio moral é recente e ainda há possibilidade de reação ou esperança de resolução, os sintomas iniciais são semelhantes aos do estresse. Inicialmente, ocorrem perturbações funcionais, como cansaço, nervosismo, problemas para dormir, enxaquecas, distúrbios digestivos e dores nas costas. Distúrbios psicossomáticos surgem quando o corpo percebe a agressão antes do cérebro, que se recusa a reconhecer algo que não compreendeu. Estes distúrbios podem evoluir rapidamente, manifestando-se como perda ou ganho repentino de peso, problemas digestivos (como gastrites, colites e úlceras), distúrbios hormonais (principalmente para as mulheres, como problemas na tireoide e



menstruação irregular), crises de hipertensão, vertigens e doenças de pele. Se esses sintomas não forem identificados e tratados, podem evoluir para estresse pós-traumático e/ou causar alterações duradouras na personalidade. A psicanalista enfatiza que "o assédio moral constitui incontestavelmente um traumatismo"(HIRIGOYEN,2011,p.165), com consequências como sentimentos de vergonha e humilhação, perda de propósito, mudanças psicológicas, perda de vitalidade, sentimentos de perseguição e defesa através de psicose. Se o assédio se prolonga ou piora, pode levar ao desenvolvimento de estados depressivos, que em casos graves podem resultar em risco de suicídio.

É essencial diferenciar entre estresse e assédio moral, embora possam estar relacionados. O estresse é uma síndrome de adaptação geral, uma necessidade natural de adaptação do organismo às pressões do ambiente, ou seja, uma resposta fisiológica normal a eventos desafiadores da vida (ZANELLI,2010). Ele se torna prejudicial quando a capacidade de resistência do organismo ao agente estressor é diminuída(STRAUB, 2014,p.75-107). Condições de trabalho caracterizadas por pressão e conflitos podem gerar sintomas de estresse ocupacional (ZANELLI, 2010). No entanto, o estresse por si só não configura assédio moral. Conhecer e diferenciar esses riscos psicossociais é fundamental para evitar a banalização do assédio moral.

Para Barreto e Heloani (2015), o assédio moral está diretamente ligado à forma como o trabalho é organizado e administrado, sustentado por uma cultura de intolerância e medo. Essa cultura promove a insensibilidade ao sofrimento dos outros e a sobrecarga física e mental dos trabalhadores devido à falta de pessoal. Franco e Duck (2010) destacam que o assédio moral resulta em estresse considerável. Em alguns casos, as pessoas alteram seu comportamento, desenvolvendo incapacidades na vida cotidiana devido ao estresse pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, problemas de memória, perturbações do sono e problemas digestivos, podendo até levar ao suicídio. Esses sintomas podem persistir por anos após o assédio. Assim, trabalhadores expostos ao assédio moral podem apresentar efeitos significativos à saúde como danos psicopatológicos e psicossomáticos. Nos efeitos Psicopatológicos ocorrem: Reações de ansiedade, apatia, evasão, problemas de concentração, humor depressivo, medo, memórias retrospectivas, hiper-reatividade, insegurança, insônia, pensamento introvertido, irritabilidade, falta de iniciativa, melancolia, alterações de humor e pesadelos recorrentes. Já nos efeitos Psicossomáticos as consequências são: Hipertensão,



ataques de asma, palpitações cardíacas, doença coronária, dermatite, perda de cabelo, dores de cabeça, dores nas articulações e músculos, perda de equilíbrio, enxaqueca, dores de estômago, úlceras estomacais e taquicardia (SILVA, 2018).

Importante destacar que o Ministério da Saúde, por meio de portaria incluiu novas patologias responsáveis por danos à integridade física e mental do trabalhador, dentre elas os transtornos mentais como burnout, ansiedade, depressão e tentativa de suicídio. Essas doenças, muitas vezes, decorrem do assédio moral (FERREIRA, 2023).

A importância em prevenir o assédio moral, além de proteger a saúde física e mental do empregado, decorre da preocupação do Estado em reduzir custos tanto pelo Instituto Nacional da Seguridade Social, como para o Sistema Único de Saúde (SUS). Este teve quase 3 milhões de casos de doenças ocupacionais atendidos entre 2007 à 2022 (FERREIRA, 2023).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicaram diretrizes visando melhorar a saúde mental dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho saudável. Problemas como ansiedade e depressão, decorrentes do assédio moral, levam ao afastamento dos trabalhadores e causam prejuízos tanto sociais quanto financeiros. No Senado, estão em análise projetos de lei destinados a combater o assédio moral no local de trabalho (OPAS, 2022).

Incontestavelmente, o empregador é o principal agente causador de violência psicológica no local de trabalho, na medida em que possui o poder diretivo traçado pelo art. 2º da CLT e o empregado está a ele subordinado juridicamente (art. 3º da CLT). O que ocorre no assédio é que as atitudes do agressor extrapolam o poder patronal e atingem a pessoa do empregado e não necessariamente a sua atividade (DALLEGRAVE NETO, 2020).

Nesse sentido, percebe-se a correlação entre a saúde do empregado e a necessidade de amparo do Direito do Trabalho. Essa correlação possibilita, inclusive políticas de prevenção por meio de conscientização. Isso faz parte da função civilizatória do Direito do Trabalho.

A função civilizatória do Direito do Trabalho está intrinsecamente ligada ao papel que ele desempenha na promoção de uma sociedade mais humana, justa e solidária. Segundo Delgado (2013), essa função abrange vários aspectos fundamentais. Em primeiro lugar, o direito do trabalho é vital para a proteção dos



direitos humanos no ambiente laboral, garantindo condições de trabalho dignas, remuneração justa, saúde e segurança, entre outros direitos essenciais. Isso assegura que os trabalhadores tenham um mínimo de direitos respeitados, independentemente das condições econômicas ou sociais, promovendo assim a dignidade humana.

Além disso, Delgado (2013) destaca que o direito do trabalho possui funções específicas que nenhum outro ramo do direito consegue desempenhar com a mesma eficiência, agilidade e equilíbrio. Por exemplo, para assegurar a dignidade humana nas relações de trabalho, melhorando as condições de negociação da força de trabalho na economia e na sociedade. Outra função importante do direito do trabalho é que ele desempenha um papel fundamental no controle e moderação do exercício de poder dentro do ambiente de trabalho, evitando abusos e garantindo um ambiente mais equilibrado e justo.

Portanto, o direito do trabalho não apenas protege os direitos dos trabalhadores, mas também promove uma sociedade mais equitativa e solidária, desempenhando um papel fundamental no desenvolvimento civilizatório (DELGADO,2013).

4 PREVENINDO O ABUSO: ANÁLISE DE CASOS E ESTRATÉGIAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão séria que pode ter impactos profundos na saúde mental e física dos trabalhadores, além de afetar negativamente o clima organizacional e a produtividade. Prevenir o abuso requer uma compreensão profunda dos casos de assédio moral, suas manifestações e estratégias eficazes para combatê-lo.

Para uma melhor compreensão, é importante analisar alguns casos reais de assédio, conforme demonstra a Comissão de Direitos Humanos da USP:

gordofobia e assédio moral:

Foi o que aconteceu com uma funcionária da rede de supermercados Extra. Em 2015, a empresa foi obrigada a pagar indenização de R\$ 10 mil a uma trabalhadora que sofria discriminação por excesso de peso. Ela teve seu nome escrito em um hipopótamo de brinquedo que ficou exposto na recepção por onde passavam os trabalhadores. A juíza considerou que o supermercado



não adotou uma conduta firme para inibir essas práticas assediosas no ambiente de trabalho. As agressões relacionadas à condição física eram recorrentes.

Assédio vertical, do chefe para com funcionários e funcionárias:

Em fevereiro de 2016, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou o Bradesco a indenizar em R\$ 30 mil, por assédio moral, uma profissional chamada de “gerente Gabriela” pelo superior. O funcionário referiu-se aos versos da música Modinha para Gabriela (Eu nasci assim, eu cresci assim, e sou mesmo assim, vou ser sempre assim) para dizer que sua subordinada era incompetente para cumprir suas metas. A relatora afirmou que a atitude do gerente “era de contínua perseguição e prática reiterada de situações humilhantes e constrangedoras, caracterizando assédio moral”.

Desmerecer o trabalho de funcionárias e funcionários:

Em 2015, as Lojas Renner foram condenadas pelo TST a pagar indenização de R\$ 6 mil a um funcionário deslocado para o “cantinho da disciplina”, local onde ficavam quem não atingia as metas. Na ocasião, a Sétima Turma do TST entendeu que houve danos morais ao funcionário, que também era submetido a constrangimento com cobranças indevidas e lidava com restrições ao uso do banheiro.

Exposição de funcionárias e funcionários no ambiente virtual:

Em 2015 o TST decidiu manter indenização no valor de R\$3.750 pela divulgação de um e-mail com conteúdo ofensivo enviado a uma funcionária. O caso ocorreu em uma loja do Rio Grande do Sul quando uma mensagem eletrônica – inicialmente enviada pela gerente local ao gerente regional para justificar a dispensa da funcionária – foi distribuída aos profissionais da unidade. No texto, a funcionária dizia que a loja “não precisa de pessoas assim”, que a supervisora “fazia corpo mole”, estava “desmotivando a equipe” e apresentava atestados sem motivo.

Cobranças fora do expediente:

O Ministério Público do Trabalho solicitou que a Santa Casa de Martinópolis (Presidente Prudente- SP) atuasse para coibir o assédio moral no ambiente de trabalho e, ainda, o fizesse o pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 100 mil. Empregados e empregadas eram pressionados a participar de eventos como quermesses e leilões, fora do horário de trabalho (para arrecadação de fundos ao hospital), e também tinham de vender cartelas de bingo, sob ameaça de demissão. Sentiam-se sob vigilância constante e pressão psicológica em um ambiente degradado de trabalho (USP,2024).

Diante de todo o recorrido, muitas instituições, órgãos e empresas vêm aplicando políticas de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral, juntamente com o Assédio Sexual e da Discriminação, como o CNJ, Caixa Econômica Federal, Grupo Hospitalar Conceição, TV Fronteira do Grupo Globo.

Pelo perfil de cada uma, pode-se notar que são tomadas medidas preventivas e programas de conscientização, por meio de implementação de Códigos de Ética e Conduta (Documentos que estabelecem normas de comportamento e procedimentos para a denúncia de assédio moral); Treinamentos e Capacitações (Programas para sensibilizar e educar funcionários e gestores sobre o que constitui assédio moral e



como preveni-lo) e, por fim, Mecanismos Internos de Denúncia (Canais confidenciais e seguros para que os trabalhadores possam relatar casos de assédio moral sem medo de retaliação).

Além das medidas de prevenção e combate ao assédio moral, é essencial que as organizações adotem uma cultura de respeito e valorização do trabalhador. A implementação de práticas de gestão que promovam um ambiente de trabalho saudável e inclusivo é fundamental para a construção de relações laborais mais equilibradas e justas. A promoção de um clima organizacional positivo não apenas reduz os riscos de assédio moral, mas também melhora a satisfação dos funcionários e a produtividade da empresa.

É preciso realçar a importância da Cultura Organizacional. A cultura organizacional desempenha um papel crucial na prevenção do assédio moral. Empresas que promovem valores como respeito, integridade e empatia tendem a ter ambientes de trabalho mais saudáveis. A liderança deve ser exemplar, adotando comportamentos éticos e incentivando práticas de inclusão e respeito mútuo. Políticas claras de diversidade e inclusão ajudam a criar um ambiente onde todos os trabalhadores se sintam valorizados e protegidos contra qualquer forma de discriminação ou abuso.

Outra forma é o Papel da Comunicação Aberta. Estabelecer canais de comunicação eficazes é vital para prevenir o assédio moral. Os empregados devem sentir-se seguros para reportar incidentes de assédio sem medo de retaliação. A criação de um ambiente onde a comunicação é encorajada e valorizada pode ajudar a identificar e resolver problemas antes que se agravem. Treinamentos regulares sobre comunicação assertiva e resolução de conflitos podem equipar os funcionários com as habilidades necessárias para lidar com situações desafiadoras de maneira construtiva.

O Desenvolvimento de Políticas de Bem-Estar também é de extrema importância. Investir em programas de bem-estar é uma estratégia eficaz para melhorar a saúde mental e física dos trabalhadores. A oferta de apoio psicológico, programas de fitness, e iniciativas de bem-estar mental pode reduzir os efeitos negativos do estresse e do assédio moral. Além disso, programas de desenvolvimento profissional e pessoal ajudam os empregados a sentirem-se mais capacitados e valorizados, contribuindo para um ambiente de trabalho mais positivo.

As Iniciativas de Conscientização e Treinamento. Treinamentos contínuos



sobre o que constitui assédio moral e como preveni-lo são essenciais. Esses treinamentos devem ser parte integrante da formação de novos empregados e da reciclagem dos atuais. Workshops, seminários e campanhas de conscientização ajudam a manter o tema em foco e a garantir que todos os empregados estejam cientes de seus direitos e deveres.

Enfim, o assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão complexa que requer uma abordagem multifacetada para ser efetivamente combatida. A análise de casos reais destaca a gravidade dos impactos do assédio moral e a necessidade de estratégias preventivas robustas. A adoção de políticas claras, a promoção de uma cultura organizacional positiva, a comunicação aberta, e o desenvolvimento de programas de bem-estar são passos fundamentais para criar um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso. As organizações, juntamente com legisladores e trabalhadores, devem trabalhar juntos para garantir que o assédio moral seja erradicado e que todos possam desfrutar de um ambiente de trabalho digno e saudável. A conscientização contínua sobre os impactos do assédio moral e a implementação de estratégias eficazes de prevenção são cruciais para alcançar este objetivo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática destrutiva que afeta não apenas a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também a produtividade e o clima organizacional. A análise dos casos reais evidencia a diversidade das formas de assédio, que podem variar desde a gordofobia até a exposição humilhante no ambiente virtual. Esses casos ilustram como o assédio moral pode causar danos significativos, incluindo problemas de saúde mental como ansiedade, depressão e estresse pós-traumático.

Para combater o assédio moral, é fundamental que as organizações implementem políticas claras e eficazes, que incluam códigos de ética e conduta, treinamentos regulares para funcionários e gestores, e mecanismos internos de denúncia que garantam a confidencialidade e a segurança dos denunciantes. Além disso, oferecer suporte psicológico e desenvolver planos de reintegração são medidas essenciais para ajudar as vítimas a se recuperarem e a retomarem suas atividades



profissionais de maneira segura.

A função civilizatória do direito do trabalho desempenha um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho mais humano, justo e solidário. A proteção dos direitos humanos no contexto laboral, assegurando condições dignas de trabalho e a moderação do exercício de poder dentro do ambiente de trabalho, são elementos-chave para a prevenção do assédio moral.

Dessa forma, é necessário um esforço contínuo de todas as partes envolvidas – empregadores, trabalhadores e legisladores – para garantir que o assédio moral seja erradicado e que os ambientes de trabalho se tornem locais seguros e respeitosos para todos. A conscientização sobre os impactos do assédio moral e a implementação de estratégias preventivas são passos fundamentais para alcançar esse objetivo.

REFERÊNCIAS

AGENCIA BRASIL. **Nova lista de doenças do trabalho inclui covid-19, burnout e câncer.** 29 nov. 2023. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-11/nova-lista-de-doencas-do-trabalho-inclui-covid-19-burnout-e-cancer>. Acesso em: 21 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452** de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. **Lei n. 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 13 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.209**, de 13 de abril de 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. **Lei n. 14.457**, de 21 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 13 jul. 2024.

BARROS, Renato Antonio Borges Dias; SANDRA. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Implicações Jurídicas e Repercussões na Saúde e Dignidade do Trabalhador.** Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 29 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Estatísticas sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho.** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 29 jul.



2024.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr. p. 269.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FRANCO, Augusto César; DUCK, Silvana. **Assédio Moral: Como Prevenir e Enfrentar no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Guia de Introdução à Convenção 190 da OIT**. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br>. Acesso em: 29 jul. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 190: Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 29 jul. 2024.

OPAS. **OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho**. 28 set. 2022.

Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em: 24 jul. 2024.

STRAUB, Richard O. **Psicologia da Saúde**. 3. ed. São Paulo: Artmed, 2014.
ZANELLI, J. C. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/quentes/400840/quais-sao-os-tipos-de-assedio-moral-no-trabalho-entenda#:~:text=frente%20aos%20demais,-Clique%20aqui,-para%20ler%20a>. Acesso em: 14 jul. 2024.

SILVA, Alexsandro da et. al. Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador. In **Revista Espacios**. v. 39, nº 16. Ano 2018. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p26.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

