



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO SEGUNDO O ORDENAMENTO

JURÍDICO BRASILEIRO:

CONSEQUÊNCIAS LEGAIS PARA QUEM O PRÁTICA

ORIENTANDA: LEICIANE NUNES DE AVIZ

ORIENTADORA: DR^a. CAROLINE REGINA DOS SANTOS

GOIÂNIA-GO

2024 /1

LEICIANE NUNES DE AVIZ

**ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO SEGUNDO O ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO:
CONSEQUÊNCIAS LEGAIS PARA QUEM O PRATICA**

Artigo Científico apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).
Profª Orientadora: Drª. Caroline Regina dos Santos

GOIÂNIA-GO

2024 /1

LEICIANE NUNES DE AVIZ

**ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO SEGUNDO O ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO:
CONSEQUÊNCIAS LEGAIS PARA QUEM O PRÁTICA**

Data da Defesa: 17 de maio de 2024

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Caroline Regina dos Santos

Nota

Examinadora Convidada: Prof.^a Ma. Maria Nívia Taveira Rocha

Nota

Dedico este trabalho a todos que estiveram ao meu lado, oferecendo apoio e contribuições, diretas ou indiretas, para a realização deste sonho na minha vida. Em conformidade com os princípios éticos e legais, expresso minha gratidão a todos os envolvidos, cuja colaboração foi fundamental para o êxito deste projeto.

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a Álef Sabino de Oliveira Carvalho, meu estimado professor, cujo incentivo foi fundamental para minha decisão de cursar Direito.

Também desejo estender meus agradecimentos aos meus queridos irmãos, Luziene Nunes de Aviz e Jeremias Nunes de Aviz, cujo apoio aos meus estudos foi inestimável.

Agradeço igualmente às minhas amigas e parceiras acadêmicas, Ana Carolina e Geovanna, pela constante presença, apoio e sincera amizade ao longo de minha trajetória acadêmica.

*Só engrandecemos o nosso direito à vida,
cumprindo o nosso dever de cidadãos do
mundo.*

(Rui Barbosa)

SUMÁRIO

RESUMO	09
INTRODUÇÃO	10
1 DOS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA	11
1.1 DOS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA À VÍTIMA.....	11
1.2 DAS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA.....	12
1.3 DAS CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	13
2 DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA.....	15
2.1 DA IDENTIFICAÇÃO E PREVENÇÃO	15
2.1.1 <i>Compliance</i> como estratégia de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente trabalhista.....	17
3 DAS CONSEQUÊNCIAS LEGAIS AO PRATICANTE.....	18
3.1 DAS RESPONSABILIDADES E CONSEQUÊNCIAS LEGAIS.....	18
CONCLUSÃO.....	21
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

OPAS – Organização Pan-Americana de Saúde

TST – Tribunal Superior do Trabalho

**ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO SEGUNDO O ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO:
CONSEQUÊNCIAS LEGAIS PARA QUEM O PRÁTICA**

LEICIANE NUNES DE AVIZ¹

RESUMO

O presente artigo trata-se de uma revisão bibliográfica sobre o Assédio Moral no ambiente de trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Essa má conduta envolve condutas abusivas, repetitivas, crescentes e prolongadas com intenções de desestabilizar emocionalmente o colega de trabalho ou próprio subordinado, causando danos psicológicos, desencadeando doenças físicas e afetando sua dignidade. O ordenamento jurídico brasileiro e a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), reconhecem o assédio moral como ilegal e passível de punição; assim, o presente artigo reflete sobre a essencialidade de compreender as leis e regulamentações relacionadas ao assédio moral, para orientar as vítimas sobre seus direitos e contribuir para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e livres desse tipo de violência. A presente pesquisa é embasada em leis e doutrinadores, sendo estas fundamentais para capacitar profissionais do Direito a atuarem de modo eficaz na prevenção e no combate a essa problemática, visando a proteção da dignidade e bem-estar dos empregados.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho. Violência Psicológica no Ambiente de Trabalho. Legislação Trabalhista sobre Assédio Moral.

ABSTRACT

This article is a bibliographic review on Moral Harassment in the workplace in light of the Brazilian legal system. This misconduct involves abusive, repetitive, increasing and prolonged conduct with the intention of emotionally destabilizing the co-worker or subordinate, causing psychological damage, triggering physical illnesses and affecting their dignity. The Brazilian legal system and the CLT (Consolidation of Labor Laws) recognize moral harassment as illegal and punishable; Therefore, this article reflects on the essentiality of understanding the laws and regulations related to moral harassment, to guide victims about their rights and contribute to the creation of healthier work environments free from this type of violence. This research is based on laws and scholars, which are essential to enable legal professionals to act effectively in preventing and combating this problem, aiming to protect the dignity and well-being of employees.

Keywords: Moral Harassment at Work. Psychological Violence in the Workplace. Labor Legislation on Moral Harassment.

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail: leicianenunes2@gmail.com

INTRODUÇÃO

O assédio moral na relação de trabalho é um tema de grande importância no ordenamento jurídico, pois envolve a proteção dos direitos fundamentais dos empregados. Em primeiro lugar, o ambiente de trabalho saudável e respeitoso é essencial para a dignidade das pessoas, um princípio consagrado na Constituição Federal. Portanto, combater o assédio moral é fundamental para garantir que os subordinados à relação trabalhista possam desempenhar suas atividades com integridade e bem-estar, contribuindo assim para uma sociedade mais justa e equitativa.

Além disso, o assédio moral também afeta diretamente a eficiência e a produtividade no local de trabalho. Quando os empregados são submetidos a comportamentos abusivos, seu desempenho e motivação podem ser gravemente prejudicados, o que impacta negativamente a qualidade do trabalho e, conseqüentemente, a competitividade das empresas. Portanto, do ponto de vista econômico e social, combater o assédio moral é essencial para promover relações de trabalho saudáveis e produtivas, beneficiando tanto os empregados quanto os empregadores e a sociedade como um todo.

O objetivo principal deste artigo científico foi perceber a problemática do assédio moral no trabalho, os modos como se caracteriza e de quais maneiras essa má conduta pode interferir de modo negativo na vida social, emocional, assim como na saúde mental da vítima. Os objetivos específicos para essa revisão embasam acerca da discussão do assédio moral nas relações trabalhistas e suas conseqüências.

A pesquisa também se propôs a revisar e analisar a literatura existente acerca do assédio moral no trabalho, com ênfase nos aspectos psicológicos, sociais e legais. O objetivo é contribuir para um entendimento mais amplo dessa questão e identificar as principais conseqüências legais para o agressor, pretendendo compreender a gravidade das situações de assédio moral na relação de trabalho, na busca por estudos e reflexões teóricas-práticas que se embase na compreensão do complexo fato do assédio moral na relação de trabalho.

1 DOS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

1.1 DOS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA À VÍTIMA

O assédio moral no trabalho, conforme reconhece Molon (2005, p. 17), pode ser chamado de *mobbing*, *bullying*, igime, acoso moral ou psicológico. No conceito de Pampolha Filho; Lago Júnior e Braga, trata-se de qualquer comportamento abusivo de cunho psicológico, que se apresente por meio de “gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, de modo a atentar contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física do indivíduo, reiteradamente, gerando uma sensação de exclusão do ambiente e do convívio social na vítima” (2016, p. 02).

Juridicamente, o assédio moral trabalhista trata-se de uma

uma violação aos interesses [...] tutelados, sem conteúdo pecuniário, mas que devem ser preservados como direitos dos mais importantes da humanidade, [...] o direito à dignidade, à solidariedade e à igualdade substancial, dos quais decorre como uma exigência fundamental a boa-fé. (PAMPOLHA FILHO; LAGO JUNIOR; BRAGA, 2016, p. 02)

Conceituando o *mobbing* Hirigoyen (2002) afirma que a palavra:

[...] vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, MOB (com letra maiúscula) significa máfia. Na Inglaterra, o nome escolhido para a prática desse tipo de violência foi *bullying*, que nasce da palavra *bully*, e significa aquele que destrata os mais frágeis. (HIRIGOYEN, 2002, P.77)

De acordo com a OPAS – Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2022), a Organização Mundial de Saúde (OMS), apresentando dados do ano de 2019, cerca de 15% da população ativamente econômica sofre de algum transtorno mental, sendo sua principal queixa, o assédio moral.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), afirma que o assédio moral afeta, um em cada cinco pessoas nas relações de trabalho, ou seja, 20% dos indivíduos; além disso, o órgão que ressalta que no Brasil “não há uma legislação específica sobre o assédio moral, que proteja de forma abrangente os indivíduos [...] ou ainda, políticas públicas voltadas ao debate do tema desde a educação básica” (OPAS, 2022, p. 874).

Para Mendes, (2015, p.140) o assédio moral fere o princípio da dignidade

humana que inspiram os direitos fundamentais, ou seja, “o respeito à vida, à liberdade, à integridade física e íntima de cada ser humano, ao postulado da igualdade em dignidade de todos os homens e à segurança”. Segundo o autor, “[...] é o princípio da dignidade humana que demanda fórmulas de limitação do poder, prevenindo o arbítrio e a injustiça”.

Conforme Junior (2023, p. 05), o assédio moral pode ser caracterizado por ataques repetitivos sobre o colega de trabalho, com interesse em atingir emocionalmente a vítima, conseguir alcançar algum objetivo desmoralizando o outro, ou por mera competitividade, objetivando maior reconhecimento ou crescimento no trabalho.

Contextualizando, o assédio moral no trabalho é caracterizado por comportamentos hostis, individuais ou coletivos, direcionados ao trabalhador por superiores hierárquicos, colegas do mesmo nível, subordinados ou terceiros ligados à empresa. Essas ações podem deteriorar o ambiente de trabalho, ferir a dignidade do trabalhador, causar danos físicos ou psicológicos, e até mesmo levá-lo a comportamentos antiéticos.

1.2. DAS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

Atualmente, no Brasil, tramitam diversos projetos no Congresso Nacional, com objetivos de regularizar o assédio moral, que tem seu conceito progredido ao longo dos anos. O contrato de trabalho regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) está amparado pela Constituição Federal, que em seu artigo 5º, V e X, assegura o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio do obreiro, com indenização por danos morais (assédio sexual, assédio moral e dano pessoal), não havendo até o momento uma legislação específica acerca do tema.

Com a promulgação da Emenda Constitucional n. 45 (2004), passou a ser atribuída à Justiça do Trabalho a função de julgar e solucionar casos de assédio moral e dano moral. (OLIVEIRA, 2022, p. 32).

Para que se possa perceber as mudanças e expansão das perspectivas com relação ao conceito de assédio moral ao longo dos anos, o relatório aqui apresenta algumas definições do termo encontradas nas pesquisas realizadas até então: em 1996, Heinz Leymann descreveu o assédio moral como um contínuo de proposições e gestos agressivos que acarretam danos psicológicos à vítima.

Hirigoyen (2000, p. 48) expande essa definição afirmando que o assédio moral abrange ações constantes e intencionais com o objetivo de provocar, atormentar, e causar danos à saúde. Dois anos após, Hirigoyen (2002, p. 50) incluiu a esses conceitos quaisquer modos de comportamento abusivo que infrinjam a dignidade e integridade física e ou psicológica do indivíduo, causando prejuízos ao ambiente de trabalho, repercutindo também na vida particular e social desse indivíduo.

Em 2003, Coleta e Miranda ampliaram o campo do assédio moral, afirmando que esse pode ocorrer tanto no ambiente de trabalho quanto em instituições de ensino superior. Ferreira *et. al.* (2006, p. 24) apontaram o assédio moral como o produto de estruturas organizacionais e sociais, que os indivíduos reproduzem no ambiente laboral. Concordando com os autores, Soares e Oliveira (2012, p. 27) afirmam ser o assédio moral no trabalho, um problema organizacional que afeta a saúde dos empregados.

Bobroff e Martins (2013, p. 18) reconhecem que o assédio moral envolve a degradação deliberada das condições laborais, acarretando danos psicológicos para a vítima. Condição também reconhecida por Araújo e Feitosa (2015, p. 33), que acrescentam constrangimentos, humilhações e atos constrangedores às características desse tipo de assédio. Wolowski reafirma a contribuição desse tipo de assédio para a violação da dignidade humana, e para problemas de saúde física e psicológica dos empregados (2018, p. 17).

A evolução percebida acerca das concepções conceituais e características do assédio moral evidencia uma percepção cada vez mais abrangente, considerando suas manifestações em diversos ambientes e contextos, para além do ambiente de trabalho, como fora reconhecido inicialmente.

Mesmo assim, um ponto em comum é que todos os estudos e definições destacam como principal consequência os problemas para a saúde física e psicológica, perpassando ainda pela vida social das vítimas e suas relações intrapessoais e interpessoais de um modo geral, sendo reconhecido, desse modo, como uma violação à dignidade humana.

1.3. DAS CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Pereira e Honorato (2019) encontraram em seus estudos dois aspectos a serem considerados quando na classificação dos tipos de assédio moral: o assédio

moral interpessoal que acontece de modo direto, individual e pessoal, normalmente, tem por como objetivo principal prejudicar ou eliminar o colega de profissão, interferindo nas relações interpessoais junto à equipe de trabalho.

O segundo tipo, apontado pelos autores, é o Assédio Moral Institucional que ocorre quando a organização se torna a autora das agressões e, por meio de seus gestores, incentiva, ou suporta, atos de assédio de outros funcionários, estabelecendo uma cultura de controle e humilhações, por meio de posturas desumanas e rigorosas de trabalho, em prol de produtividade e lucratividade.

Há ainda o assédio moral misto, que ocorre quando o assédio moral acontece tanto por parte dos funcionários do mesmo nível hierárquico, ou seja, por seus colegas de trabalho, quanto dos gestores, podendo, um tipo de assédio sofrer influência do outro, por exemplo: um gestor começa a cometer o assédio e os funcionários detêm a mesma conduta

Guimarães e Rimolli identificaram em seus estudos três tipos de assédio: ascendente, horizontal e descendente (2006, p. 22). Nessa classificação apresentada, observa-se a presença de graus de intencionalidade, sabendo que o assédio moral ascendente acontece quando um indivíduo de hierarquia superior é alvo de algum modo de agressão psicológica por um ou mais indivíduos de hierarquia inferior; já o assédio horizontal ocorre entre indivíduos do mesmo nível hierárquico, enquanto, o abuso descendente acontece quando o agressor é o chefe e a vítima, seu subordinado.

É preciso atentar para o fato de que, a repetitividade dos atos é que configuram o assédio moral, conforme a justiça trabalhista, mas alguns eventos isolados também podem ser considerados e passíveis de reparação, dada proporção deles e seus efeitos para a vítima. Na esfera trabalhista, nas universidades nas instituições, as formas em que o assédio se manifesta são muito mais estereotipadas do que na esfera privada. Porém, são tão destrutivas quanto em qualquer outro local, mesmo que, nesses casos, as vítimas estejam expostas a esse tipo de violência por tempo reduzido. As consequências apontadas por Hirigoyen (2019, p. 39) são a decisão de demitir-se ou pedir licença de saúde.

Além dessas consequências para o indivíduo que é vítima do assédio moral, ainda há diversas consequências decorrentes desse tipo de violência no trabalho, para a empresa na qual os fatos ocorrem, por exemplo, a cartilha chama à atenção para peras como:

“Redução da produtividade; Rotatividade de pessoal; Aumento de erros e acidentes; Absenteísmo (faltas); Licenças médicas; Exposição negativa da marca; Indenizações trabalhistas; e Multas administrativas.” (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST, 2022, p. 12).

Percebe-se, portanto, que essas situações não beneficiam a ninguém, o que é uma ironia quando se lê nos parágrafos anteriores os motivos pelos quais ela costuma acontecer. Não se obtém lucros e posições no mercado numa gestão pautada na violência ou no autoritarismo. No que se refere ao Estado, também há perdas substanciais como listado na mesma cartilha: Custos com tratamentos médicos; Despesas com benefícios sociais; e Custos com processos administrativos e judiciais.

2 DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

2.1. DA IDENTIFICAÇÃO E PREVENÇÃO

Dada a diversidade a cada ambiente trabalhista, os tipos e modos de comportamento, o clima organizacional, a cultura da organização em questão, dentre outros aspectos, há certa dificuldade de elencar os inúmeros tipos de conduta inadequada que podem ser considerados como assédio moral trabalhista.

Nas palavras de Higoyen,

[...] em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2014, p. 65).

Algumas situações que se caracterizam como assédio moral estão elencadas na cartilha produzida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho como instrumento de prevenção e conscientização acerca do assédio moral no trabalho. De acordo com a cartilha, o assédio no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas maneiras, incluindo a retirada da autonomia do colaborador e a constante contestação de suas decisões (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL TST, 2022, p.12).

Essas práticas minam a confiança e autoestima do funcionário, levando-o a sentir-se desvalorizado e desmotivado. Além disso, a sobrecarga de tarefas, a imposição de trabalhos humilhantes e a crítica constante à vida pessoal são formas de assédio que podem causar danos emocionais significativos, comprometendo o

bem-estar e a produtividade no ambiente de trabalho (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL TST, 2022, p.13).

Outros comportamentos nocivos incluem a disseminação de boatos ofensivos, a limitação do acesso a recursos básicos como o banheiro e a imposição de condições de trabalho desiguais e injustas. Essas práticas contribuem para um clima organizacional tóxico, minando a confiança dos colaboradores e prejudicando a cultura de solidariedade e respeito mútuo (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL TST, 2022, p.13).

A cartilha disponibilizada pela Secretaria de Comunicação Social do TST (2021) afirma que essas condutas são decorrentes de diferentes questões como fatores econômicos, culturais e emocionais, e listam algumas dessas causas: “Abuso do poder diretivo; Busca incessante do cumprimento de metas; Cultura autoritária; Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas; Rivalidade no ambiente de trabalho; e Inveja.” (SCS-TST, 2022, p.14).

Diante dessa realidade, é crucial que as empresas adotem medidas eficazes de identificação e prevenção do assédio moral. Em primeiro lugar, é necessário promover a conscientização e a educação sobre o tema, fornecendo treinamentos regulares e materiais informativos. As políticas organizacionais também devem ser claras e abrangentes, estabelecendo procedimentos formais para denúncias e investigações imparciais.

Além disso, é fundamental construir uma cultura organizacional saudável, baseada no respeito mútuo, na comunicação aberta e na valorização da diversidade. Os líderes desempenham um papel crucial nesse processo, sendo essenciais na promoção de um ambiente de trabalho positivo e na intervenção rápida em casos de comportamento inadequado.

A capacitação dos gestores e colaboradores para reconhecerem e lidarem com situações de assédio moral é outra medida-chave. Isso inclui a identificação precoce de sinais de alerta e o fornecimento de suporte e assistência aos trabalhadores afetados, incluindo acesso a serviços de saúde mental e orientação jurídica.

2.1.1. *Compliance* como estratégia de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente trabalhista

De acordo com Kruppa e Gonçalves (2020, p. 22), o *compliance* trabalhista surgiu em virtude da demanda por sanar ou inibir a corrupção dentro das empresas,

constitui-se de um compilado de regras éticas e morais a serem seguidas, de modo a coibir ações prejudiciais à empresa. Logo foi abrangendo diversas áreas, moldando-se às necessidades das empresas e seus colaboradores, pretendendo assim, estabelecer um programa e uma cultura de, e não somente, obediência ou cumprimento às leis e critérios de contratações e demissões de empregados, mas interferindo também nas relações interpessoais, na segurança e saúde do trabalhador, dentre outros meios específicos e personalizado conforme as necessidades da empresa na qual é implantado.

Essa estratégia fundamenta-se na avaliação organizacional de cada risco que se apresenta e nos possíveis meios de reduzi-lo com intuito de garantir uma operação segura que adotem normas e procedimentos de valorização e promoção de melhorias de conduta, adequando-se à legislação e aos padrões éticos, sendo incorporada de modo efetivo e permanente à cultura organizacional, atendendo às especificidades organizacionais.

Esclarecendo melhor acerca dos meios pelos quais se efetiva a estratégia de compliance trabalhista dentro da empresa, Maeda (2013, p. 46) apresenta alguns instrumentos que podem ser utilizados para a implementação dessa ferramenta estratégica, dentre eles, o autor destaca “a criação de um Código de Conduta, a Comunicação, o Treinamento e os Canais de Denúncia”

Após realizar mapeamento das principais áreas de riscos, o setor da empresa responsável pela área de *compliance* deverá desenvolver regras, controles e procedimentos objetivando minimizar a possibilidade de ocorrência de práticas de condutas ilícitas ou inadequadas pelos colaboradores.

Nesse sentido, fica a cargo da organização dar ciência a todos os envolvidos e interessados no processo de todas as etapas de implementação do Código de Conduta, bem como das demais etapas de desenvolvimento desse processo para que se garanta o sucesso esperado e que se possa ajustar conforme as necessidades se fizerem necessárias.

Conforme Kruppa e Gonçalves, os treinamentos são de extrema importância no que tange à informação dos envolvidos, para reiteração dos objetivos, dos princípios e valores da organização e, principalmente, dos modos de conduta e ética profissional dentro de cada setor da empresa (2020, p. 30)

Os canais de denúncia também são imprescindíveis para o sucesso do compliance por tratar-se de “mecanismos para apuração de eventuais desvios de

conduta, garantindo-se o sigilo, o correto encaminhamento das denúncias e a preservação da privacidade dos envolvidos”. (LIMA; PINHEIRO, 2020, p. 59). Esses canais buscam apontar situações que possam passar despercebidas, identificar agressores, corrigir tais ações, além de garantir que as regras sejam obedecidas, coibindo tais ações.

Após reconhecer as ações que se configuram como assédio moral no ambiente de trabalho e alguns mecanismos que podem contribuir para a inibição de tais atos, no próximo e último capítulo, os estudos adentrarão nas leis trabalhistas mais recentes de apoio ao trabalhador em situações de assédio moral no trabalho, percebendo os modos como são tomadas as devidas providências jurídicas, suas implicações e consequências para o agressor.

3 DAS CONSEQUÊNCIAS LEGAIS AO PRATICANTE

3.1 DAS RESPONSABILIDADES E CONSEQUÊNCIAS LEGAIS

O Direito do Trabalho trata das relações privadas, provenientes do contrato de trabalho, estabelecido entre empregado e empregador. Junto ao Direito do Trabalho, encontra-se o Direito Ambiental, atuante nos direitos difusos, garantindo a proteção do trabalhador, como ser vivo, adentrado no ambiente e dotado de dignidade. Quanto ao direito à personalidade compreende-se como “[...] um direito fundamental, reconhecido a todas as pessoas, como sujeitos de direito e como integrantes da sociedade, previstos na norma para defesa dos valores inatos do ser humano” (BITTAR, 2015, p. 212).

O termo “responsabilidade” consiste numa situação na qual a pessoa, física ou jurídica, assume um ato ou fato que tenha resultado em dano para outrem, ou para um grupo de pessoas, se incumbindo de restaurar o equilíbrio social e trazer paz à sociedade. (VENOSA, 2005, p. 15). Delgado (2002, p. 284) acrescenta que, “na relação de emprego, o trabalho é um direito personalíssimo entre o trabalhador e o empregador”.

A proteção à dignidade da pessoa humana e a reparação pelo assédio moral no trabalho começou a ganhar força com a promulgação da Constituição Federal de 1988, tendo, essa Carta Magna, como fundamento, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art.1º).

Conforme dados divulgados no site da Justiça do Trabalho - TST até a data da publicação, em 07/07/2023, a Justiça Trabalhista recebe, em média, 6,4 mil ações mensais pertinentes ao assédio moral no trabalho. Esses dados consideram o acumulado de processos iniciados no ano de 2022, tendo sido ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo território brasileiro. No âmbito do 1º e do 2º graus, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) totalizou 23.673 processos, alcançando a maior demanda do país. O total de processos em fase recursal que tramitaram no TST – Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2022, 1.993 casos de assédio moral trabalhista.

A CLT - Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que haja o rompimento unilateral do contrato de trabalho em casos de falta grave de uma das partes. Considerando o assédio moral como falta grave por parte do empregador, o empregado poderá recorrer do artigo 482, alínea j da CLT: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.”. O assediado moralmente também poderá recorrer a um pedido de rescisão contratual amparado pelo artigo 483 do mesmo documento, garantindo que sejam mantidos todos os direitos, o que inclui as verbas rescisórias devidas pelo empregador.

Na reflexão de Teixeira,

o dano sofrido pelo trabalhador no ambiente laboral gera o direito subjetivo a reparação, cuja indenização do prejuízo subjetivo reconhece e compensa essas consequências por meio de ações trabalhistas permitindo que a vítima possa buscar tratamento e se recuperar do trauma sofrido. Esta indenização pode ter um caráter pedagógico e dissuasório que ajuda a conscientizar empregadores e funcionários sobre a gravidade do assédio moral e incentiva a adoção de medidas preventivas para evitá-lo no futuro. Isso contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso para todos os trabalhadores. A indenização subjetiva pode incluir valores relativos aos danos materiais e morais sofridos pela vítima, incluindo tratamento médico, afastamento do trabalho e a perda de qualidade de vida ocasionados. Cada caso é único e deve ser avaliado por um profissional qualificado, como um advogado ou um psicólogo, para garantir que a vítima receba a reparação necessária (2023, p. 18).

A Medida Provisória n. 903/19, sancionada em abril do ano de 2019, traz algumas alterações relevantes ao combate ao assédio moral. Essa medida estabelece como responsável por danos morais quaisquer tipos de conduta abusiva por parte dos empregadores contra seus empregados. Também estabelece como obrigatório que as empresas disponibilizem cursos de formação que tratem da ética e

da cidadania, sendo meios de identificação, além de apontar meios de lidar com atitudes de assédio moral contra seus funcionários.

Conforme se apresenta nos regimentos da CLT, não somente o empregado agressor, mas também o empregador, seja ele pessoa física ou jurídica, pode ser responsabilizado pelos atos de assédio moral ocorridos no ambiente de trabalho pelo qual é responsável ou por omissão, não buscando evitar ou reprimir tais condutas. Assim, a responsabilidade do empregador possui um carácter subjetivo, por dolo ou por culpa (com culpa presumida), de modo que haja a inversão do ônus da prova, cabendo ao empregador provar que não há dolo em suas ações. (BRASIL, 2013).

Em suma, a responsabilidade jurídica do assediador no ambiente de trabalho é uma parte essencial da luta contra o assédio moral. Ao responsabilizar os perpetradores e implementar medidas preventivas robustas, podemos promover ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e respeitosos para todos os colaboradores.

CONCLUSÃO

É importante perceber a importância do reconhecimento assédio moral no ambiente de trabalho e suas características, dada as consequências traumáticas que esse tipo de assédio acarreta para a vida psicossocial das vítimas. Considerar as situações em que essa violência é mascarada por metas e busca por sucesso na carreira, pela competitividade tão valorizada pelas empresas, mas que desencadeiam uma série de problemas psicológicos, que acabam por banalizar más condutas ao passo em que desestabilizam emocional e moralmente o trabalhador, causando-lhe prejuízos psicológicos e a afetando seu direito à dignidade.

Diante da relevância do tema e dos objetivos delineados nesta introdução, é evidente a importância de compreender e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Este estudo busca não apenas elucidar os diferentes aspectos e consequências do assédio moral, mas também contribuir para uma reflexão mais ampla sobre suas implicações legais, sociais e psicológicas.

A proteção dos direitos fundamentais dos empregados, como a dignidade no trabalho, é essencial para garantir um ambiente laboral saudável e respeitoso. O combate ao assédio moral não se restringe apenas a uma questão de justiça social, mas também tem importantes repercussões econômicas, influenciando diretamente a eficiência e a produtividade no local de trabalho.

A Constituição Federal vigente constitui-se de um efetivo meio de proteção aos direitos do cidadão trabalhador no que tange aos princípios, aos valores sociais do trabalho, aos princípios da livre iniciativa, à igualdade de direitos e obrigações entre os homens e mulheres, bem como à coibição da violação da honra e da imagem do empregado. Partindo dessa fase do projeto, o trabalho buscou a compreensão não somente das consequências na vida psicossocial das vítimas do assédio moral, mas voltar-se para o estudo mais aprofundado acerca das consequências legais para quem as pratica – o agressor.

Percebe-se que além de penalidades, do que leis e decretos contra o assédio moral no trabalho, há de se pensar a dignidade do ser humano por meio da retomada de princípios morais, éticos e de respeito mútuo, buscando resgatar esses valores, em ambientes de trabalho que sejam de comprometimento coletivo com a ética, a solidariedade, a empatia, a alteridade e o respeito à vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2ª ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

ARAÚJO, A. R. de. **O Assédio Moral Organizacional**. 2006. (Mestrado em Direito), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: (Microsoft Word - disserta\347\343o toda.doc) (pucsp.br). Acesso em: 20/10/2023.

ARAÚJO, Z.F.; FEITOSA, A.K. Aspectos Teóricos, Conceituais e Jurídicos do Assédio Moral no Trabalho. **Revista Controle, Doutrina e Artigos**. V. 13. n.1, p. 243-261, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.32586/rcda.v13i1.30>Acesso em: 05/10/2023.

BOBROFF, M. C. C; MARTINS, J. T. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista Bioética**. Versão 21. nº 2, 2013. Disponível em: https://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/815/903 Acesso em: 05/10/2023.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. “**Lei Anticorrupção**”. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Diário Oficial da União, Brasília, DF, v. 150, n. 149, p. 1, 2 ago. 2013.

CARVALHO, I.; ALMEIDA, B. **Programas de Compliance: Foco no programa de integridade**. In: CARVALHO, A. C.; BERTOCCELLI, R. de P.; ALVIM, T. C.; VENTURINI, O. (Coord.). Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

COLETA, J. A. D.; MIRANDA, H. C. N. **O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior**. In: 26ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED). Caxambu-MG. 2003. Disponível em: <http://26reuniao.anped.org.br/tpgt20.htm> Acesso em: 05/06/2023.

DIAS, J. E. da S.; MORENO, B. S. Assédio Moral: Teoria, Revisão e Reflexões. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 8, p. 872–898, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i8.10880. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10880>. Acesso em: 25 out. 2023.

FERREIRA I. S. Do meio ambiente do trabalho e sua relação com os direitos fundamentais da pessoa humana. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Rio de Janeiro, v.3, n. 10, p.135-151, abr./jun.2004, p. 144.

FERREIRA, J. B.; MENDES, A. M.; CALGARO, J. C. C.; BLANCH, M. J. Situações de Assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte -MG, v. 12, ano 20, p. 215-233. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/253>
Acesso em: 01/06/2023

GIOVANINI, W. Compliance: a excelência da prática. 1ª ed. Editora independente: São Paulo, 2014.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria E Pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 183–191, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008> Acesso em: 13/06/2023

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2019.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

_____. **Mal-estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 112 e 113.

INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON CHEMICAL CHANGES DURING FOOD PROCESSING, 2., 1984, Valência. **Proceedings [...]**. Valencia: Instituto de Agroquímica y Tecnología de Alimentos, 1984.

JOBIM, R. K. **Compliance e Trabalho**: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: *Tirant Lo Blanch*, 2018.

JUNIO, S. S. M. Assédio Moral Nas Relações Laborais E A Dignidade Humana. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 9, n. 1, 2023. Disponível em:

<https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/1405>. Acesso em: 25 out. 2023.

KRUPPA, R. P. S.; GONÇALVES, A. Compliance trabalhista. **Revista de Direito da FAE**, v. 2, n. 1, p. 123-145, 2020.

LEYMANN, H. **Mobbing, Perseguição no trabalho**. Paris: Editora Limiar, 1996.

LIMA, F. L.; PINHEIRO, I. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. Salvador: JusPodivm, p. 30-60, 2020.

LISBOA, M.T.L. Assédio moral no trabalho de enfermagem. **Cogitare enferm.** jan/mar; v. 15, n. 1, p. 9-11, 2010.

MAEDA, B. C. **Programas de Compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais**. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, B. C.; AYRES, C. H. da S. (Coord.). Temas de anticorrupção e Compliance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 167-201.

MENDES, G. F. **Curso de Direito Constitucional**. 10ª Edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

MOLON, R. C. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: Acesso em: 02 mar. 2023.

MUÇOUÇAH, R. de A. O. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, P. E. V. de. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: LTr, 2013, p. 54.

OLIVEIRA, Y. DO N., CIPRIANO, J. DA R. Assédio Moral No Trabalho. Repositório Institucional. Anápolis: Curso De Direito – **Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA)**, 2022. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/20127>, Acesso em: 23 de out. 2023.

OPAS -Organização Pan-americana de Saúde. **OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho**,

2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude#:~:text=O%20Relat%C3%B3rio%20Mundial%20de%20Sa%C3%BAde,sofrer+am%20com%20algum%20transtorno%20mental>. Acesso em: 18/06/2023

PAMPLONA FILHO, R.; LAGO JÚNIOR, A.; BRAGA, P.S. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2016. Disponível em: [NOÇÕES CONCEITUAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO. | Pamplona Filho | Direito UNIFACS – Debate Virtual - Qualis A2 em Direito](#). Acesso em: 04 de dezembro de 2023.

PEREIRA, S. A. R; HONORATO, G. H.de S. **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**: Como A Justiça Trabalhista Julga Os Casos Diante Da Inexistência De Lei Específica, Trabalho de Conclusão de Curso de Direito - Universidade Potiguar campus Mossoró/RN, 2019.

SCHMIDT, M. H. F. de M. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Juruá, 2016.

SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, Edição 37, p. 195-202, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100524977002> Acesso em: 03/06/2023.

SUPIOT, A. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

TEIXEIRA, N. T., FARCI, M. S., SAMPAIO, A. L. P., GUIMARÃES, L. A. M. **Transtorno por estresse pós-traumático relacionado ao trabalho**. Série saúde mental e trabalho, p. 119-130, 2004.

VADE MECUM. **CLT** .32ª edição. São Paulo: Saraiva, 2021.

WOLOWSKI, M. R. O. **O assédio moral por excesso de trabalho**: Uma abordagem teórica e empírica. São Paulo. Editora LTr., 2018.