



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

**ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE JURÍDICA E JURISPRUDENCIAL**

ORIENTANDA – LEANE DE SOUSA CARNEIRO
ORIENTADORA – PROF. CLÁUDIA GLÊNIA SILVA DE FREITAS

GOIÂNIA

2024

LEANE DE SOUSA CARNEIRO

**ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE JURÍDICA E JURISPRUDENCIAL**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof. (a) Orientador (a): Cláudia Glênia Silva de Freitas.

GOIÂNIA

2024

LEANE DE SOUSA CARNEIRO

**ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE JURÍDICA E JURISPRUDENCIAL**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. Cláudia Glênia Silva de Freitas Nota:

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Mestre: Maria Nívea Taveira Rocha Nota:

RESUMO

O presente trabalho realizou uma análise sobre assédio moral no ambiente de trabalho, com foco na abordagem jurídica e jurisprudencial. Objetivou-se identificar as características do assédio moral, suas tipologias, consequências para a saúde da vítima e o tratamento jurídico no Brasil. Utilizou-se uma metodologia quali-quantitativa, com pesquisa bibliográfica e análise de metodologia qualitativa. Constatou-se que o assédio moral gera impactos significativos na saúde física e mental dos trabalhadores e prejudica o ambiente organizacional. A legislação brasileira ainda não contempla o assédio moral como crime específico, mas o protege diretamente por meio de dispositivos constitucionais e civis. A pesquisa conclui pela necessidade de aprimoramento legislativo e maior rigor nas práticas de prevenção e combate ao assédio moral, destacando a importância de políticas organizacionais e medidas preventivas nas empresas para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Palavras-chave: assédio moral. ambiente de trabalho. saúde mental. legislação. prevenção.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	7
1.1 CONCEITO	7
1.2 CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA	8
1.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES	10
1.4 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	13
2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO À SAÚDE FÍSICA E MENTAL DA VÍTIMA	15
2.1 MEDIDAS DE PREVENÇÃO.....	16
2.2 MEIOS DE DENÚNCIAS.....	19
3 TRATAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL	22
3.1 PROTEÇÃO LEGISLATIVO DO TRABALHADOR.....	22
3.1.1 Proteção Constitucional	22
3.1.2 Proteção no Âmbito do Direito do Trabalho	25
3.1.3 Proteção no Âmbito do Direito Civil	27
3.1.4 Proteção no Âmbito do Direito Penal	29
3.2 RECORTES JURISPRUDENCIAIS.....	31
CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS.....	39

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem a finalidade analisar os principais temas no que tange ao assédio moral cometido no local de trabalho. Embora o assunto já seja alvo de estudos, abordaremos como o assédio moral, caracterizado pela exposição a situações humilhantes e constrangedoras, impactará os trabalhadores tanto física quanto psicologicamente.

Ademais, a escolha do tema decorre da relevância social e jurídica do assédio moral, que afeta diretamente o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência das organizações. Todavia, analisaremos que nenhum dos trabalhos estudados o assunto da nossa perspectiva, que será a de analisar a legislação e a jurisdição sobre o assédio moral, buscando fornecer uma visão ampla sobre os meios de prevenção e combate. Abordando as dificuldades enfrentadas por trabalhadores e trabalhadores na identificação e prevenção do assédio moral e explora como os tribunais brasileiros estão interpretando e aplicando as leis relacionadas a essa questão. Dentre as hipóteses, destaca-se a influência da subjetividade na caracterização do assédio moral, o que dificulta a formulação de leis específicas e o reconhecimento jurídico da prática, bem como o papel da Lei 14.457/2022, que impõe às empresas o dever de treinamento para combate ao assédio.

No que concerne à metodologia inclui uma abordagem quali-quantitativa com base em pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, utilizaremos da pesquisa exploratória, pesquisas bibliográficas, que envolve uma revisão crítica e sistemática dos materiais literários já existente, incluindo estudos acadêmicos, doutrinas, legislação nacional, relatórios de organizações especializadas, entre outros.

Desse modo, no primeiro capítulo, buscaremos construir teoricamente o objeto de estudo, perpassando pelo conceito de assédio moral no trabalho, abordando sua tipologia e os elementos que caracterizam a prática.

No segundo capítulo, discutiremos de forma ampla, a ciência que ofereceu as categorias de análise do estudo explorando as consequências do assédio moral para a saúde das vítimas, além das medidas de prevenção e canais de denúncia.

Por último, no terceiro capítulo, apresentaremos a análise do tratamento jurídico do assédio moral no Brasil, examinando as proteções constitucionais, civis e penais aplicáveis ao trabalhador, e revisando decisões judiciais.

1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

1.1 CONCEITO

De acordo com De Castro (2015) atualmente, é comum observar nas organizações situações humilhantes que expõem as pessoas a condições delicadas e constrangedoras, resultantes de comportamentos praticados por indivíduos que procuram impor sua autoridade e influência, criando um ambiente de hostilidade e competição no local de trabalho.

Mesmo os comportamentos aparentemente inofensivos podem tornar-se em aspectos de assédio moral que vão sendo exagerados e repetidos por longos períodos.

Assim, quando frequente e persistentemente dirigido para os mesmos indivíduos, mesmo que os comportamentos agressivos sejam disfarçados pode-se tornar numa fonte extrema de stress social causando sérias perdas, principalmente se esses aspectos criarem condições nas quais o colaborador se sinta isolado. A natureza negativa e indesejável dos comportamentos envolvidos na experiência é essencial para o conceito de assédio.

No ordenamento jurídico brasileiro, não existe previsão legal sobre o assédio moral, no entanto existe o conceito trazido por Rodolfo Pamplona Filho:

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social (Pamplona, 2013, online).

De acordo com o conceito retirado da Cartilha de Prevenção aos assédios moral e sexual da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, o assédio moral é:

É a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que provoca danos à dignidade e à integridade do indivíduo, prejudicando a sua saúde, bem como o ambiente de trabalho. No serviço público, caracteriza-se por condutas reiteradas e contínuas de um(a) agente público(a) que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade

emocional de outro(a) agente público(a), com danos em sua vida profissional. É uma forma de violência que pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos e humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social) (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES - cartilha de Prevenção aos assédios moral e sexual, 2023, online).

Tais comportamentos são incompatíveis com a Constituição Federal e com diversas legislações que garantem a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Por essa razão, devem ser firmemente reprimidas.

1.2 CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA

Apesar da atual valorização do bem-estar do trabalhador, o Assédio Moral ainda é uma situação corriqueira desagradável vivenciada por muitos funcionários. Hoje, uma classificação para identificar os diferentes e tipos de assédio no ambiente de trabalho para que as atitudes inconvenientes sejam devidamente penalizadas e para que as vítimas sejam amparadas adequadamente e pode ser classificado de acordo com a sua abrangência.

O assédio moral interpessoal ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe. De acordo com o conceito retirado da Corregedoria geral do Tribunal de contas do Estado de Rondônia o assédio moral institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle (Corregedoria geral do Tribunal de contas do Estado de Rondônia, 2022, online)

Ao falar sobre assédio moral organizacional, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT, alude que:

O empregado sofre violência psicológica da própria empresa pelo ambiente de trabalho que está inserido, normalmente ocorre em empresas extremamente competitivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais que objetivam o cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo. **A gestão por estresse é uma das formas de assédio moral organizacional, em que são extrapoladas as condições normais de trabalho devido à pressão para o atingimento de metas irreais, ou até mesmo de um desempenho exagerado**, o que acaba

comprometendo a saúde física e emocional dos envolvidos, gerando esgotamento físico, mental, sentimento de incapacidade. (Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT, 2022, online) (grifo nosso)

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de quatro modos distintos:

O assédio moral vertical que é o tipo de assédio moral mais comum nas empresas, ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies.

De acordo com Oliveira (2023) o assédio é vertical descendente quando ocorre de forma hierárquica, ou seja, praticado por um superior que abusa de sua autoridade, a causa tem um denominador comum: o superior hierárquico se vale de seu poder de maneira excessiva e ultrapassada.

Nesse mesmo sentido, Cataldi traz em sua obra o conceito de assédio moral vertical descendente e ascendente:

O assédio vertical é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação. Essa modalidade é mais comum de assédio moral, dada a desigualdade entre os sujeitos envolvidos. No caso de o ato ser praticado pelo empregado hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado, denomina-se vertical descendente, em razão do sentido adotado pela conduta. Por sua vez, vertical ascendente será quando o hierarquicamente inferior agir com intuito de assediar o seu superior. Essa violência de “baixo para cima” não é tão rara como se possa imaginar à primeira vista. É o caso, por exemplo, de quando alguém é designado para um cargo de confiança sem a ciência de seus novos subordinados, que, muitas vezes, esperavam a promoção de outro colega para tal posto (Cataldi, 2021, online).

O assédio moral horizontal ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho, observa-se que este assédio tem relação com inveja ou algo similar, pois o ataque se dá por um indivíduo ser “superior” a outro em algum aspecto, seja corporal ou intelectual. No mesmo cenário Cataldi, alude:

O assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estejam no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si. Assim, observa-se que, assim como no vertical, a conduta assediadora pode ser exercida por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou um grupo deles, desde que esse grupo seja determinado ou determinável, não se admitindo a indeterminabilidade subjetiva (exemplo: toda a coletividade). Afinal, a conduta hostil e excludente do assédio moral, diante de sua característica danosa, será sempre dirigida a um funcionário específico ou a um grupo determinado para atingir sua finalidade. Já o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por “todos os lados”, situação essa que, por certo, em condições normais, torna-se insustentável em tempo reduzido. (Cataldi, 2021, online).

Portanto este tipo de assédio, não é fato ou ato que necessite de poder hierárquico para ser exercido, no entanto o fator principal é o dano psicológico, seja ele via pressão ou agressão psicológica.

Enfim o assédio moral misto, desse modo, Tribunal Regional Eleitoral de Roraima, sistematiza que esse tipo de assédio ocorre:

Quando os assédios vertical e horizontal se dão de modo simultâneo; na hipótese, o alvo sofre pela ação de superiores hierárquicos e por colegas com os quais não tem relação de subordinação. Assim, qualquer trabalhador, independentemente de sua colocação na estrutura hierárquica da instituição pode sofrer o assédio moral (Tribunal Regional Eleitoral de Roraima, 2023, online.).

Há de se ressaltar que todo assédio moral horizontal, pode se tornar misto uma vez que é obrigação do empregador manter um ambiente de trabalho saudável, e sua omissão pode abrir espaço para tais condutas.

1.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Estudando o conceito acima, pode-se extrair que os principais elementos caracterizadores do assédio moral, estão relacionados a condutas abusiva, ou seja, o empregador extrapola os limites de seu poder diretivo, tratando o trabalhador com rigor excessivo, gritos, humilhações, desprezo, dentre outras.

Também deve a conduta estar pautada na repetição. O assédio moral é caracterizado pelas humilhações contínuas, e não por episódios isolados. Nesse mesmo sentido, a violência decorrente do assédio moral ameaça o emprego da vítima, vez que ela se sente constrangida a demitir-se, ou termina por pedir afastamento para tratamento de saúde.

Um fato importante de se lembrar é que não se deve relacionar o assédio moral com qualquer “bronca”, tipo de aborrecimento ou stress, a fim de preservar o conceito restrito de assédio moral.

Segundo a doutrina de Maria Aparecida Alkimin (2005, p.41), podem-se listar os elementos caracterizadores do assédio moral:

A) Sujeitos: Sujeito Ativo: (assediador) empregado ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior

hierárquico; Sujeito Passivo: (vítima/ assediado) empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado;

B) Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade;

C) Reiteração e sistematização: atos, gestos e atitudes de forma reiterada, não sendo somente uma vez ou outra, mas de forma constante e reiterada, com certa regularidade.

D) Consciência do agente: o agressor deve ter em seu íntimo o objetivo e a intenção de agredir, de causar mal a uma pessoa.

No mesmo sentido Alkimin (2012, p. 49) expõe um critério objetivo para aferir se a conduta é agressiva, explicando que:

A conduta assediante é aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta antissocial e antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica.

A lição de Alkimin (2012) está em sintonia com a teoria do abuso de direito e reforça a caracterização do assédio como ato ilícito, considerando-o uma conduta antissocial e antiética, além dos bons costumes e à boa-fé.

Alkimin (2012, p. 53) explica o que quer dizer o agir consciente afirmando que o assédio moral “[...] como espécie do gênero ato ilícito, deve ser intencional ou previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima”.

Observe-se que a consciência se desdobra na intenção ou previsibilidade. Assim, no assédio moral, o elemento da consciência é caracterizado pela intenção deliberada de causar dano (conduta dolosa) ou pela presunção de que uma pessoa prudente e de discernimento seria capaz de prever o resultado de sua conduta, uma vez que dispõe das condições para avaliar e comparar seu comportamento com o padrão normal e aceitável pela sociedade.

Tendo em vista a natureza do problema, a Corregedoria, em parceria com a Comissão de Ética e a Ouvidoria (2018, online), elencaram em sua cartilha grupos de atitudes que podem caracterizar o assédio moral:

Desprestigiar intencionalmente a reputação profissional do assediado, bem como o ambiente e as condições de trabalho:

a. Afastar a autonomia da vítima; b. Não comunicar as informações necessárias à execução das tarefas; c. Contrariar sistematicamente suas apreciações e deliberações; d. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; e. Limitar o acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, computador, etc.); f. Retirar o trabalho que habitualmente executa; g. Atribuir tarefas inferiores às suas competências; h. Pressionar para que não exija

seus direitos a férias, horários, premiações; i. Apresentar instruções impossíveis de realizar; j. Induzir a vítima ao erro; k. Impor tarefas humilhantes.

Levar a vítima ao isolamento, minando suas relações pessoais e sociais:

a. Proibir os colegas de lhe falar; b. Comunicar com a vítima somente por escrito; c. Colocá-la em espaço físico separada dos demais colegas; d. Proibi-la de falar com os outros; e. Dirigir-se apenas aos outros, ignorando sua presença; f. Silenciar, reiteradamente, diante de solicitação ou indagação para a realização do trabalho ou pedido de informação de qualquer natureza.

Investidas contra sua vida pessoal:

a. Zombar de suas deficiências com atitudes caricaturadas; b. Espalhar boatos a seu respeito; c. Criticar sua vida privada; d. Atacar suas convicções políticas, religiosas, ou sua origem social; e. Fazer gestos de desprezo como suspiros e olhares de desdém; f. Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos; g. Desdenhar suas qualidades.

Usar violência física, verbal ou sexual:

a. Ameaçar ou agredir fisicamente, mesmo que de maneira leve ou pouco agressiva, como, por exemplo, empurrar, fechar a porta “na cara”, esbarrar, rasgar o trabalho feito pela pessoa e jogá-lo fora agressivamente; b. Utilizar gestos ou proposta que indiquem assédio ou agressão sexual; c. Comunicar-se aos “berros”.

A exigência do real propósito de degradar as condições de trabalho do empregado como condição configuradora do assédio moral pode também ser extraído da jurisprudência abaixo, oriunda da 3ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A intenção da ré em denegrir a imagem do autor, imputando-lhe conduta desidiosa, leva à materialização da figura jurídica do assédio moral, ato ilícito que sujeita o empregador ao dever de reparação. (TRT 12ª R.; RO 0000201-94.2011.5.12.0018; Terceira Turma; Relª Juíza Maria de Lourdes Leiria; DOESC 06/06/2012, online)

E para além do traçar doutrinário dos elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho, a jurisprudência acrescenta mais um elemento para a configuração do assédio moral: a intensidade da “violência psicológica”, conforme se vê do aresto abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. DO DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. Quanto à indenização por danos morais, decorrentes dos alegados constrangimentos sofridos decorrentes de cobranças de metas, a doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do assédio moral, a intensidade da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de

ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, com a intenção de marginalizá-lo, pressupondo um comportamento premeditado, que desestabiliza, psicologicamente, a vítima. O direito à reparação do dano nasce a partir do momento em que ocorre a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial, como a vida, a honra, a intimidade, imagem etc. No caso em questão não restou evidenciada a conduta ilícita da reclamada, eis que não comprovada nos autos a forma vexatória de cobrança de metas. (TRT 2ª R.; RO 0001126-31.2012.5.02.0472; Ac. 2013/0166981; Décima Segunda Turma; Rel. Des. Fed. Paulo Kim Barbosa; DJESP 08/03/2013, online)

Portando, inegável a relevância do estudo dos elementos configuradores do assédio moral, sobretudo, como modo de fixação de limites entre o exercício legal do poder diretivo pelo empregador e a prática censurável do terrorismo psicológico.

1.4 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é imprescindível no contexto jurídico e no ambiente de trabalho, pois ambos têm características e consequências diferentes. Conforme preconiza Matos Zerlottini (2023):

O assédio moral nada mais é do que uma violência contra a dignidade humana, cometida no ambiente de trabalho. Para serem caracterizados como assédio moral, os gestos, as palavras e os comportamentos devem ser repetidos, podendo ocorrer de forma contínua ou esporádica e de forma aberta ou não.

Ao contrário do assédio moral, o assédio sexual ganhou tipificação legal o Código Penal, por uma atualização feita através da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, acrescentou o artigo 216-A:

Caracterizando como crime o assédio sexual, sob pena de detenção de 01 (um) a 02 (dois) anos, podendo ser aumentada se a vítima for menor de 18 (dezoito) anos, logo o assédio sexual foi definido como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Brasil, 2001, online).

Em concordância, Matos Zerlottini (2023, online) esclarece:

O assédio sexual é um comportamento com teor sexual, reprovável, desagradável, ofensivo e impertinente suportado pela pessoa assediada. Assim, essa intimidação que tem por objetivo obrigar, compelir, forçar alguém a fornecer qualquer vantagem sexual, compreendendo todas as relações em que haja hierarquia e ascendência.

Diante disso, Pamplona Filho, conceitua:

A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual, atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano. Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima (Pamplona, 2013, online).

Conforme apresentado, a distinção entre assédio moral e assédio sexual é crucial para a compreensão e aplicação das proteções jurídicas no ambiente de trabalho. Apesar de que ambos afetem profundamente a integridade do indivíduo, eles exigem tratamentos legais específicos.

2 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO À SAÚDE FÍSICA E MENTAL DA VÍTIMA

O desrespeito constitui um risco imperceptível, porém, concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais marcantes de violência sutil nas relações organizacionais. A vítima sofre de grande abalo psíquico e/ou físico além dos prejuízos profissionais, econômicos, gera danos, tanto no convívio das relações interpessoais laborativas, como na vida familiar e social. “[...] Os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna”. (Hirigoyen, 2011, p. 159).

Contudo, quanto mais prolongado é o assédio, mais graves são as consequências para a saúde do trabalhador, caso o assédio se prolongue, a vítima pode desenvolver um estado depressivo severo, podendo, em casos extremos, chegar ao suicídio.

Segundo Alkimin (2005, p.86) o assédio moral:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, culpa, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

Dessa forma, o trabalhador sujeito ao assédio moral pode sofrer impactos significativos na saúde, incluindo:

Psicopatológico: Reações de ansiedade, Apatia, Reações de evasão, Problemas de concentração, Humor depressivo, Reações de medo, Relatos retrospectivos, Hiper-reatividade, Insegurança, Insônia, Pensamento introvertido, Irritabilidade, Falta de iniciativa, Melancolia, Alterações de humor, Pesadelos recorrentes. Psicossomático: Hipertensão, Ataques de asma, Palpitações cardíacas, Doença coronária, Dermatite, Perda de cabelo, Dor de cabeça, Dores nas articulações e musculares, Perda de equilíbrio, Enxaqueca, Dor de estômago, Úlceras estomacais e Taquicardia. (Barros, 2013, online)

O Conselho Nacional do Ministério Público, (2016 p. 14) de maneira mais didática, também elencou os seguintes sintomas em sua Cartilha:

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, podendo desencadear ou agravar quadros de estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, entre outros.

Rodolfo Pamplona Filho (2013) sustenta que o assédio pode ser compreendido como um trauma profundo na vida do indivíduo, deixando marcas psicológicas e afetando seu bem-estar emocional, social e até físico. Isso ocorre porque o assédio frequentemente provoca sequelas físicas e psicológicas tão profundas na vítima que podem ser comparadas a cicatrizes, embora a dor possa diminuir com o tempo, essas marcas permanecem gravadas de maneira indelével na trajetória dos indivíduos afetados.

Apesar disso, O assédio moral é um problema sério que precisa ser eliminado, pois suas consequências vão além do sofrimento individual. Seus impactos afetam também o ambiente de trabalho, a produtividade e o bem-estar coletivo, tornando-se uma questão de relevância social.

2.1 MEDIDAS DE PREVENÇÃO

A Consolidação das Leis trabalhista foi elaborada quando o foco e sua maior preocupação era com a integridade física do empregado, diante disso, não há dispositivos essenciais para a prevenção do assédio moral e a proteção da integridade psicológica e moral do trabalhador.

Sendo assim, é dever do empregador proporcionar um ambiente de trabalho saudável, garantindo a dignidade do trabalhador, isso em razão de que o bem jurídico protegido é a saúde do trabalhador um interesse coletivo consagrado na Constituição como direito de todos e dever do Estado, essencial para a ordem social.

Nesse sentido, Alkimin (2012, p. 27) pondera:

O meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado é elementar para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção meio para se atingir o fim que é a integridade física e psíquica, e, conseqüentemente, garantir a qualidade de vida de todo cidadão.

Complementarmente, cabe citar o art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que protege o ambiente de trabalho e a qualidade de vida ao estabelecer, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Mais uma vez, a Constituição reafirma o valor da saúde e da qualidade de vida como fundamentais para a dignidade do trabalhador.

Do ponto de vista de Pamplona Filho (2006, p. 1088) em sua obra destaca:

A prevenção é de suma importância no combate do assédio moral, passando pelos aspectos da educação e fiscalização. Educação por meio de campanhas esclarecedoras, seja pelos órgãos públicos, seja por organizações não-governamentais. Dentre os benefícios que a educação pela informação proporciona, está o afastamento das eventuais alegações por parte dos assediadores, de desconhecimento às restrições da conduta adotada.

Segundo o autor, o empregador deve desempenhar atividades de fiscalização diretamente, visto que, implica "[...]atuação mais efetiva na própria relação de direito material." Tornando o assédio moral o fator que compromete a atividade empresarial, afetando a produção, as vendas, despesas, custos etc., logo o interesse principal no seu combate é do empregador (Pamplona Filho, 2006, p. 1088).

De acordo com a pesquisa feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a implementação de políticas precisas contra o assédio moral é crucial, incluir então, definições específicas do que constitui assédio, procedimentos para denúncia e as consequências para o assediador. Ademais, a OIT trás recomendações para promoções de treinamentos incessantes para funcionários e gestores, para que possam reconhecer e responder de maneira adequada a casos de assédio.

Em sua recomendação nº 206 dispõe:

6. As disposições sobre saúde e segurança no trabalho relacionadas com a violência e o assédio contidas nas leis, regulamentos e políticas nacionais, deveriam ter em conta os instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho sobre saúde e segurança no trabalho, bem como a Convenção (nº 155) sobre Saúde e Segurança no Trabalho, 1981, e a Convenção (nº 187) sobre o Quadro Promocional para a Saúde e Segurança no Trabalho, 2006.

7. Os Membros deveriam, quando apropriado, especificar em leis e regulamentos que os trabalhadores e os seus representantes deveriam participar na elaboração, implementação e acompanhamento da política do local de trabalho a que se refere o artigo 9.º, alínea a), da Convenção, e essa política deveria: (a) afirmar que a violência e o assédio não serão tolerados; (b) estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio, quando apropriado, com objetivos mensuráveis; (c) especificar os direitos e

responsabilidades dos trabalhadores e do empregador; (d) conter informações sobre procedimentos de apresentação de queixa e investigação; (e) prever que todas as comunicações internas e externas relacionadas com incidentes de violência e assédio sejam devidamente tomadas em consideração e atuadas de forma apropriada; (f) especificar o direito à privacidade e à confidencialidade dos indivíduos, a que se refere o artigo 10.º, alínea c), da Convenção, equilibrando o direito dos trabalhadores à sensibilização de todos os perigos; e (g) incluir medidas destinadas a proteger os autores da queixa, as vítimas, as testemunhas e os denunciantes contra a vitimização ou a retaliação (A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 2019, online).

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES nos apresenta similarmente em sua cartilha - Prevenção aos assédios moral e sexual, meios de prevenção:

Incentivo a um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo: usar comunicação respeitosa; evitar linguagem ofensiva, sarcasmo ou comentários que possam ser interpretados como insultuosos;
 Promoção de uma gestão participativa, com ampliação do diálogo, solidariedade, horizontalidade e transparência, diminuindo situações de risco para assédio;
 Se necessário, verificação da possibilidade de alteração de lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de jornada;
 Não negligência do que se percebeu ou teve conhecimento. Manter o silêncio contribui para a perpetuação da prática inadequada e até mesmo para a cristalização do assédio.
 Denuncie através dos canais fornecidos nesta cartilha. Tais instâncias podem orientar sobre as medidas pertinentes e atuar em questões ou conflitos pontuais visando afastar a configuração futura do assédio em si. (Cartilha - Prevenção aos assédios moral e sexual, 2023, pg. 7).

Desde modo, deve-se observar que a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho é uma responsabilidade de todos que envolve tanto o empregador quanto os órgãos públicos e organizações internacionais.

Apesar de, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não tenha dispositivos específicos para proteção da integridade psicológica dos trabalhadores, a adoção de políticas internas de prevenção e fiscalização constante, como sugerido por Pamplona Filho (2006), são fundamentais para promover um ambiente laboral saudável. Com tudo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fornece diretrizes claras que incluem a implementação de políticas específicas, treinamento contínuo, e o envolvimento de trabalhadores e empregos na criação de um ambiente seguro e livre de violência.

2.2 MEIOS DE DENÚCIAS

Os meios de denúncia nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho são indispensáveis, em face da conscientização sobre os danos causados por essa prática abusiva, instituições, canais e cartilhas estão disponíveis para que as vítimas possam denunciar os abusos e buscar justiça, seja dentro da própria empresa ou por meio de órgãos externos de fiscalização e fiscalização.

O Ministério das Comunicações (2024, pg.17) aponta em sua cartilha:

Antes de fazer uma denúncia no âmbito do assédio, seja sexual ou moral, é importante que o denunciante tente obter comprovação do assédio contra si (mensagens, vídeos, gravações etc.), pois as provas trazidas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas testemunhas do assédio, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração. (Cartilha, Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho, 2024, pg.17, online)

Além disso, destaca os seguintes canais de comunicação para denúncias:

O Fala.BR pode ser utilizado para o envio de denúncias de assédio moral ou sexual. A plataforma encontra-se acessível por meio do endereço: <http://falabr.cgu.gov.br>.

Após reunir as comprovações, a denúncia deverá ser registrada para que seja feita a apuração formal, a qual poderá ensejar a aplicação de uma penalidade, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Conforme previsto no artigo 10º da Lei nº 13.460/2017, a denúncia deverá ser dirigida à ouvidoria do órgão ou entidade, sendo o assediado servidor público, poderá também representar pela via hierárquica, conforme previsto na Lei nº 8.112/90. Neste caso, sendo o assediador o chefe imediato, a denúncia deverá ser encaminhada à autoridade superior.

Dada a natureza da impropriedade, que normalmente não é registrada em documentos oficiais e que é direcionada a pessoas específicas, faz-se necessário que conste, na denúncia, identificação dos agentes assediador e assediado.

No caso da denúncia recebida pela ouvidoria, esta procederá à análise preliminar, procedimento que não consiste em investigação. Em seguida, será encaminhada para a unidade correcional do órgão para análise e possível apuração/investigação. Sendo recebida pela via hierárquica, a autoridade, de igual forma, deverá encaminhar para a unidade correcional do órgão. (Cartilha, Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho, 2024, pg.17, online).

Coincidentemente, O Instituto Nós por Elas (2023, online) apresenta, o que é preciso saber para uma denúncia de assédio moral:

Conheça seus direitos: antes de fazer uma denúncia de assédio moral, é essencial entender seus direitos e as leis relacionadas a esse tipo de violência no local de trabalho. Pesquise sobre a legislação trabalhista e os

regulamentos específicos do seu país ou região. Familiarize-se com os termos e definições relevantes e esteja ciente dos direitos que você possui como vítima.

Reúna evidências: é importante apresentar evidências sólidas para apoiar suas alegações. Documente todos os incidentes, inclua datas, horários, locais e pessoas envolvidas. Mantenha registros de e-mails, mensagens, notas e quaisquer outras formas de comunicação que possam provar o fato. Se houver testemunhas, tente obter seus depoimentos por escrito ou solicite que eles apoiem sua denúncia.

Procure ajuda interna: Antes de tomar medidas legais, muitas empresas têm procedimentos internos para tratar de denúncias de assédio moral. Consulte a política de recursos humanos da sua organização e siga as orientações fornecidas. Entre em contato com um representante de recursos humanos ou um supervisor confiável e relate detalhadamente os incidentes de assédio moral.

Consulte um advogado especializado: se a empresa não agir de forma adequada ou se você sentir que suas preocupações não foram tratadas corretamente, é aconselhável buscar orientação legal. Consulte um advogado especializado em direito do trabalho e compartilhe todas as informações relevantes sobre o caso. Um advogado poderá avaliar a força do seu caso, orientá-lo sobre os próximos passos legais a serem seguidos e ajudá-lo a proteger seus direitos.

Faça uma denúncia externa: se todas as etapas anteriores não resolverem o problema, você pode considerar fazer uma denúncia externa. Isso pode envolver entrar em contato com uma agência governamental responsável pela fiscalização do trabalho ou com uma comissão de direitos humanos. Essas organizações podem investigar sua denúncia de assédio moral e tomar medidas adequadas para proteger seus direitos.

Paralelamente, a Controladoria-Geral do Estado de Goiás (2023, online), informa:

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar. Canais de comunicação com a Ouvidoria-geral do Estado de Goiás:

Internet: www.cge.go.gov.br/ouvidoria

Link: https://www.gov.br/mj/pt-br/canais_atendimento/pgouvidoria

Presencial nos Órgãos, Entidades e Unidades Vapt-Vupt;

É possível fazer a denúncia por meio do formulário MP CIDADÃO;

Telefone: 0800-000 0333/162

Email: ouvidoria@cge.go.gov.br

Carta: Rua 82 nº 400, Palácio Pedro Ludovico Teixeira, 3º Andar, Setor Sul, CEP: 74.015-908.

Ministério Público do Estado de Goiás: (62) 3243-8000.

Ministério Público do Trabalho: (62) 3507-2770.

Concluindo, também é possível realizar denúncias juntamente com o MPT:

Para formalizar sua denúncia no MPT, acesse o site www.mpt.mp.br, clicando na Procuradoria Regional do seu Estado, e relate com detalhes os fatos, as vítimas, os agressores, as testemunhas (indique, se possível, o endereço, e-mail e telefone), bem como anexe os documentos de prova (e-mails, áudios, informativos). Em caso de dúvida ou dificuldade, poderá fazer a sua denúncia pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do seu Estado ou na

Procuradoria do Trabalho no Município. É importante para o desenvolvimento das investigações que o denunciante preencha corretamente os dados do formulário, inclusive com sua correta identificação, sendo possível requerer o sigilo de seus dados. (Cartilha, Assédio Moral No Trabalho: Perguntas e Respostas, [s.a], online).

Por tais razões, os meios de denúncia representam um recurso fundamental no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, assegurando que as vítimas possam buscar justiça e proteção, com o acesso aos canais de denúncia internos e externos, bem como a orientação sobre documentação e coleta de provas, viabiliza uma resposta eficaz às práticas abusivas e contribui para a construção de um ambiente laboral mais seguro e saudável.

3 TRATAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

O assédio moral, conforme anteriormente delineado, concerne a uma prática reiterada e sistemática a exposição de trabalhadores com situações vergonhosas e constrangedoras, ferindo sua dignidade e integridade psicológica.

Ainda que, a prática de assédio moral já ter sido bastante reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro, “[...]ainda não há uma legislação federal que trate especificamente do assunto, porém essa questão não deságua na absoluta desproteção ao empregado assediado [...]” (Fonseca, 2007, p.39) há projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional voltados para essa questão, outrossim, existem legislações promulgadas, estaduais e municipais para disciplinar o tema de forma mais detalhada e específica.

3.1 PROTEÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHADOR

A proteção legislativa ao trabalhador no Brasil é assegurada por um conjunto de normas que visam garantir direitos fundamentais e condições dignas de trabalho, para que tanto os trabalhadores e as empresas compreendam e cumpram suas obrigações e direitos, prevenindo abusos e promovendo a dignidade humana. São disposições que reforçam a proteção ao trabalhador contra práticas como assédio, discriminação e outras transparências de direitos, garantindo um ambiente mais saudável e respeitoso. Essa proteção é pautada em diferentes áreas do direito, abordadas nos subitens tópicos a seguir.

3.1.1 Proteção Constitucional

Constituição Federal (1988) alude no seu art. 1º, inciso III, “[...] a dignidade da pessoa humana como valor supremo fundante de todo o ordenamento brasileiro, devendo, portanto, reger também as relações de trabalho”. A par da dignidade

humana, também em seu artigo 3º, a CF/1988 elenca os objetivos fundamentais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF/1988, art. 3º, incisos I e IV).

Além disso, é essencial destacar que o art. 5º se relaciona diretamente com a questão do assédio moral e que se insere na defesa dos interesses individuais e coletivos. Logo, nos incisos V e X asseguram a todos os brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a reparação por danos extrapatrimoniais a que forem submetidos, ou melhor, o dano moral está ligado à lesão a direitos personalíssimos, que dizem respeito à própria individualidade da pessoa.

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; **V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;** VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva; VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; IX – é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica, e de comunicação, independentemente de censura ou licença; **X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;** XII – é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados, e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; LXI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais; [...].(Brasil, 1988 online) (grifo nosso).

No entendimento de Ramos e Galia (2012, p. 105):

[...] o dano moral pode ocorrer quando o empregador e/ou empregado praticar ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas, praticadas no serviço contra qualquer pessoa, quer seja do empregado contra o empregador e/ou superior hierárquico contra o empregado, salvo se em legítima defesa, própria ou de outrem. Ademais, poder-se-á configurar dano moral quando, por exemplo, o empregador ou superior hierárquico, ilicitamente exigirem serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei ou contrários aos bons costumes, ou ainda, serviços alheios ao contrato; dispensarem tratamento ao empregado com rigor excessivo; obrigá-lo a correr perigo de mal considerável; praticar contra o empregado ou pessoa de sua família ato

lesivo à honra e boa fama, bem como ofendê-lo fisicamente, exceto nos casos de legítima defesa, própria ou de outrem.

Ainda mais, no art. 170, a Constituição Federal de 1988 recomenda que:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VIII- busca do pleno emprego [...] (Brasil, 1988 online).

A prática discriminatória no ambiente de trabalho também viola um direito cultural:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. [...] (Brasil, 1988 online).

Além de elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, a Constituição Federal (1988) assegura, em seu art. 5º, incisos V e X, a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, inclusive com a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

A partir da premissa de que, o dano moral, por se tratar de um ilícito civil cujas disposições não estão especificadas na CLT não poderiam ser inseridas no rol das controvérsias de correntes da relação de trabalho, esse entendimento levou à negativa da competência da Justiça do Trabalho para apreciar casos de dano moral.

Ademais, com a Emenda Constitucional nº 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada para abranger a análise dos danos morais decorrentes das relações laborais (Planalto, 2004, online). A competência material da Justiça do Trabalho é definida no artigo 114 da Constituição Federal, que alude:

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei (Planalto, 2004, online)

Em vista disso, é essencial verificar se a pretensão apresentada na demanda tem origem em um conflito ilícito no contexto das funções exercidas no contrato de trabalho. Nesses casos, a Justiça do Trabalho será a jurisdição competente para apreciar e julgar a ação, incluindo pedidos de indenização e peças por danos morais e materiais decorrentes de práticas como o assédio moral.

3.1.2 Proteção no Âmbito do Direito do Trabalho

Conseqüentemente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) oferece vários mecanismos para que a vítima de assédio moral seja resguardada enquanto ainda vigente a relação de trabalho, ademais, das previsões expressas sobre assédio a CLT possibilita o afastamento preventivo do trabalhador, por meio de licença médica, com respaldo no artigo 476 da CLT, quando houver comprometimento da saúde física ou mental, além de traçar hipóteses de extinção contratual indireta, no art. 483, a, b, d, e e g, por aquele que sofre a humilhação moral, com fundamento no descumprimento das obrigações por parte do empregador. (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943, online)

Logo, a prática de assédio moral que envolva qualquer dessas hipóteses, enseja por parte do empregado o direito à despedida indireta do contrato de trabalho, por falta do empregador.

A lei emprega mais mulheres – 14.457, foi publicada em setembro de 2022, que em seu Art. 23 estabelece medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, impondo às empresas a obrigatoriedade de realização de treinamentos diários com o objetivo de conscientizar e combater práticas de assédio.

No mesmo contexto, em julho de 2023, foram publicadas duas leis a Lei 14.611/2023 que “dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens” tema de suma importância no enfrentamento ao assédio moral no ambiente trabalhista, bem como, a Lei 14.612/2023 que altera a Lei nº 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”.

Outro instrumento jurídico que complementa essa proteção é Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) no seu artigo 510-B reforçando o dever das empresas de manter um ambiente de trabalho saudável, digno e especificando uma nova hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o empregado sofrer qualquer tipo de violência moral ou assédio sexual por parte do empregador ou de seus superiores hierárquicos, sujeitando assim, o empregador a sanções administrativas e judiciais em caso de omissão.

Bem como, é relevante mencionar a Lei nº 9.029/95 que "Proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências." (Senado, 1995, online). Ainda que, tal diploma legal, não trate especificamente do assédio moral, pode ser utilizado de forma subsidiária no que tange à previsão do caput do artigo 1º, por conformidade às discriminações resultantes da prática do assédio moral.

Dessarte, o assédio moral discriminatório que resulta na ruptura do contrato de trabalho pode ensejar a reintegração do empregado ao cargo, com fundamento no art. 4º da Lei nº 9.029/95, nesta circunstância, o trabalhador prejudicado tem o direito de optar entre a reintegração ou indenização em dobro pelo período do afastamento, assegurando, assim, uma forma de reparação mais justa e efetiva pelos danos sofridos.

Contudo, o ordenamento jurídico brasileiro ainda carece de uma tipificação específica no âmbito trabalhista para o assédio moral, não tendo previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que enquadre de forma clara e precisa tais condutas. A ausência de uma capitulação legal adequada dificulta a repressão efetiva dessas práticas, impedindo sua apuração e penalização adequadas.

Circunstância ideal para ampliar a visibilidade do problema do assédio moral seria a inclusão expressa dessa conduta entre as hipóteses previstas no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata da rescisão indireta do contrato de trabalho. Mudança que seria similar à inclusão das disposições do art. 373-A da CLT, que trouxe maior proteção e igualdade de condições para o acesso e permanência da mulher no mercado de trabalho. A previsão específica do assédio

moral no art. 483 fortaleceria a proteção jurídica ao trabalhador, ao mesmo tempo em que promoveria uma maior conscientização sobre o tema, incentivando empregadores a adotar medidas preventivas e corretivas mais eficazes.

3.1.3 Proteção no Âmbito do Direito Civil

Nas relações trabalhistas, com fundamento no art. 8º da CLT, é possível a aplicação integrada de dispositivos do Código Civil para embasar a responsabilidade civil decorrente do assédio moral:

O artigo 186, definido o ato ilícito: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (Brasil, 2002, online).

Conseqüentemente, o artigo mencionado se correlaciona com a responsabilidade subjetiva, é o que ensina Pretti:

A responsabilidade subjetiva é a modalidade de responsabilidade civil que se assenta fundamentalmente na ideia de culpa, isto é, de como o comportamento do agente contribuiu para o prejuízo sofrido pela vítima, sendo na sua forma de culposa propriamente dita ou na forma dolosa, e se associando com as definições de ação ou omissão voluntária, negligência e imprudência, ficando certo de que o comportamento ilícito do agente foi o causador do ato lesivo. (Pretti, 2021, online).

Artigo 187, que amplia o conceito de ato ilícito: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (Brasil, 2002, online).

Nos artigos 927, 932 e 933 estabelecem a obrigatoriedade de reparação dos danos causados a outrem, incluindo, como exceção, os casos de responsabilidade civil objetiva, em que o dever de indenizar independe da comprovação de culpa:

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

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

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

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

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

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

Sendo assim, fica evidente que o empregador tem a responsabilidade objetiva de indenizar em casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Isso ocorre tanto pela má escolha de empregados quanto pela falta de uma fiscalização adequada que impeça práticas de assédio moral e promova um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Ao falar de responsabilidade civil objetiva, Pretti alude que:

Para a caracterização da responsabilidade civil objetiva é indispensável que haja a conjugação de três elementos que a pressupõe: A ação; O dano; A relação existente entre ação e dano. Não havendo algum destes elementos, o direito à reparação será obstativo, não gerando responsabilidade civil. A rigidez da teoria da culpa cede lugar à teoria do risco. Isto porque a responsabilidade baseada somente na culpa é insuficiente para responder às necessidades da atualidade. (Pretti, 2021, online).

No mesmo sentido é imprescindível destacar a responsabilidade civil, conforme observado por Sônia Mascaro Nascimento, que anota:

[...] “de acordo com os arts. 932, III, 933, 934 e 935 do Código Civil vigente, os quais devem ser combinados com os arts. 1.521, III, 1.522 e 1.523 do mesmo diploma legal, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa.” (Nascimento, 2015, online).

Seu posicionamento encontra-se fundamentado na Súmula 341 STF, para o qual “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto” (Supremo Tribunal Federal, 2009, online).

Conclui-se, portanto, que, no âmbito do Direito do Trabalho, a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador adquire especial relevância, tanto pelas particularidades da responsabilidade por ato de terceiro quanto pela formalização de determinadas atividades econômicas como de risco à saúde e segurança do trabalhador. Esse enquadramento consolida a necessidade de tutela

mais rígida, considerando que o risco inerente à atividade justifica a responsabilização do empregador independentemente de culpa, assegurando uma proteção mais eficaz aos direitos laborais.

3.1.4 Proteção no Âmbito do Direito Penal

O assédio moral pode acarretar consequências não apenas no âmbito dos direitos trabalhistas, mas também gerar responsabilidade penal.

Dessa forma, na esfera penal, de acordo com o caso concreto, pode se enquadrar o agressor nos crimes contra a honra previstos no código penal nos artigos 138, 139 a 140, quais sejam calúnia, difamação e injúria; ou ainda nos crimes contra a liberdade individual previstos no artigo 146 e 147 do mesmo álbum; num patamar mais grave tal prática pode ser enquadrada nos crimes contra a dignidade sexual presente nos artigos 213, 215, 215 parágrafo único, 216 – A, todos do código penal. (Brasil, 1940, online)

A seguir, serão analisadas de forma resumida as implicações dos delitos mencionados e sua aplicação ao tema escolhido.

A calúnia, prevista no Art. 138 do Código Penal, ocorre quando alguém imputa falsamente a outra pessoa um fato definido como crime, pena prevista de detenção, de seis meses a dois anos, além de multa. Logo, em termos gerais, a difamação conforme descrita no Art. 139, caracteriza-se pela atribuição de um fato ofensivo à reputação de alguém, e sua pena é de três meses a um ano de detenção, mais multa. Já a injúria, descrita no Art. 140 envolve a ofensa à dignidade ou ao decoro da vítima a pena é de um a seis meses de detenção, ou multa. (Brasil, 1940, online).

O constrangimento ilegal, de acordo com o Art. 146, ocorre quando uma pessoa é forçada, mediante violência ou grave ameaça, a não fazer o que a lei permite ou a fazer o que ela não manda, a pena para esse delito é de três meses a um ano de detenção, ou multa. No caso de ameaça, definida no Art. 147 a intimidação de alguém, seja por palavra, escrito, gesto ou outro meio simbólico, de causar-lhe um mal injusto e grave, ato que prevê detenção de um a seis meses, ou multa. (Brasil, 1940, online).

A perseguição, conforme o Art. 147-A, ocorre quando alguém é seguido ou contatado reiteradamente de forma que ameace sua integridade física ou psicológica, restrinja sua capacidade de locomoção ou invada sua esfera de liberdade e privacidade:

Pena –reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa. § 1º A pena é aumentada de metade se o crime for cometido:

I –Contra criança, adolescente ou idoso;

II –Contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;

III –mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma. § 2º As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência. § 3º Somente se procede mediante representação (Brasil, 1940, online)

Conforme o Art. 213 do Código Penal, o estupro ocorre quando alguém é constrangido, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar, ou permitir que com ele se pratique, outro ato libidinoso, portando a pena para esse crime é de reclusão de seis a dez anos, reforçando a gravidade desse delito no ordenamento jurídico (Brasil, 1940, online).

Já a violação sexual mediante fraude prevista no Art. 215, refere-se ao ato de obter vantagem sexual mediante engano, utilizando-se de artifícios ou dissimulações que dificultem ou impeçam a compreensão ou resistência da vítima, com pena – reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos. Parágrafo Único. Se o crime for cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa.

Além disso, o assédio sexual, descrito no Art. 216-A, caracteriza-se pela conduta de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência sobre a vítima, esse crime, muito comum em ambientes de trabalho e outras relações de subordinação, é punido com detenção de um a dois anos.

Anteriormente, foi destacada a insuficiência de legislação específica para coibir o assédio moral, que é, em geral, punido pelos artigos do Código Penal mencionados. No entanto, essa lacuna pode ser suprida pelos projetos de lei em tramitação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, dos quais destacaremos os seguintes:

O Projeto de Lei 4742/2001, “[...] que propõe a inclusão do artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, com a seguinte redação: [...]” (Aguardando Apreciação pelo Senado Federal,2001, online).

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos. (Câmara dos Deputados, 2001, online)

O PL 2369/2003, iniciado na Câmara dos Deputados, trata de forma ampla o assédio moral nas relações de trabalho, com situação: Apensado ao PL 6757/2010 - Aguardando Parecer do(a) Relator(a) na Comissão de Administração e Serviço Público (CASP).

3.2 RECORTES JURISPRUDÊNCIAIS

Em razão dos prejuízos sofridos pelo assédio moral, o trabalhador tem o direito de buscar a Justiça, movendo uma ação contra o empregador, nessa ação, podendo solicitar, entre outros, o pagamento de indenização por danos morais, como forma de compensação por sofrimento e abalo emocional causado por conduta abusiva no ambiente de trabalho. Em casos como esses, os Tribunais Trabalhistas têm reconhecido o direito à postulada indenização quando há comprovação da prática do assédio, além de validar a rescisão indireta do pacto laboral (extinção contratual por iniciativa do trabalhador, por justa causa patronal).

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região a Justiça do Trabalho Brasileira é constituída atualmente por 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Os Tribunais Regionais são identificados por sua Região, sendo 24 Regiões no país, adotando-se, neste estudo, o seguinte formato indicativo: TRT1, para o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; TRT2, para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; e assim por diante.

Logo, a jurisprudência brasileira vem se manifestando no sentido de revelar a importância de se punir a prática do assédio moral, quando devidamente caracterizada a existência do dano causado ao assediado.

Observar-se o posicionamento dos Tribunais:

ASSÉDIO MORAL. OCORRÊNCIA. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que

são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão), por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. No presente caso, restou comprovado o tratamento desrespeitoso e continuado do coordenador da reclamada, que expunha o reclamante a situação vexatória através de gritos e palavras de baixo calão, perante os demais colegas, inclusive, com constantes ameaças de demissão. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010242-27.2015.5.03.0020 (RO); Disponibilização: 24/10/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 293; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Convocada Gisele de Cassia VD Macedo).

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT18, ROT - 0011330-25.2020.5.18.0015, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3^a TURMA, 04/10/2021) (TRT-18 - ROT: 00113302520205180015 GO 0011330-25.2020.5.18.0015, Relator: ELVECIO MOURA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 04/10/2021, 3^a TURMA)

Sedimentando o entendimento, o acórdão no qual foi o desembargador o referido Magistrado afirma que o assédio moral se enquadra em uma das espécies de dano moral e ainda, o conceitua nos moldes do que já foi conceituado sobre o assédio moral neste trabalho, reafirmando o elemento da reiteração da conduta ilícita e condutas abusivas pelo empregador ou seus prepostos dirigidos ao empregado como indispensável à configuração do assédio moral:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. O assédio moral consiste na prática (pelo empregador ou seus prepostos) de condutas abusivas, degradantes do relacionamento no ambiente de trabalho e ofensivas à dignidade do trabalhador. A condenação em indenização decorrente de assédio moral pressupõe a violação do patrimônio moral do empregado, tal como tutelado pela ordem jurídica. Ou seja, é preciso que fique evidenciado que a ação ou omissão do empregador tenha, pelo menos, o potencial de causar abalos emocionais em um homem médio. É sabida a dificuldade de provar a existência de danos morais sofridos. Contudo, presentes nos autos os elementos caracterizadores do fenômeno denominado assédio moral nas relações de emprego, que são o dano, a repetição, a duração no tempo e a considerável intensidade da violência psicológica, devida à reclamante a indenização postulada. (TRT 17^a R., RO 0027700-17.2012.5.17.0006, Rel. Desembargador José Luiz Serafini, DEJT 17/04/2017). (TRT-17 - RO: 00277001720125170006, Relator: DESEMBARGADOR JOSÉ LUIZ SERAFINI, Data de Publicação: 17/04/2017).

Nos julgamentos encontrados no TRT-15 e TRT- 4, as situações envolviam ofensa à honra, à imagem e à dignidade, sendo reconhecida a prática do assédio

moral e o direito ao pagamento de indenização por danos morais. Como pode ser observado no acórdão a seguir:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO** - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho 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 física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo **arcar com a indenização por dano moral**, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. (TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019) (grifo nosso)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Comprovado o tratamento indevido dispensado ao reclamante pela chefia imediata, há violação a direitos da personalidade, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, **caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização.** (TRT-4 - ROT: 00215551420175040011, Data de Julgamento: 29/09/2020, 3ª Turma) (grifo nosso).

No caso julgado pelo TRT-14, comprova que as patologias de ordem psicológicas diagnosticadas na reclamante foram desencadeadas em virtude das condições vivenciadas no ambiente de trabalho. Em razão disso, foi ferido o pedido de indenização, considerando o sofrimento psicológico e o abalo emocional causado:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DOENÇA OCUPACIONAL. PATOLOGIA DE NATUREZA PSICOLÓGICA. NEXO DE CAUSALIDADE COM O LABOR. PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL. O contexto fático/probatório comprova que as patologias de ordem psicológicas diagnosticadas na reclamante (Transtorno de ansiedade; transtorno ansioso com sintomas depressivos, transtornos de pânico e transtorno doloroso somatoforme persistente) foram desencadeados em virtude das condições vivenciadas no ambiente de trabalho, pela cobrança abusiva para atingimento de metas, além da clara negligência da reclamada em remanejar a reclamante de função, quando havia determinação expressa para tanto, deixando-a à mercê do ambiente laboral desfavorável à sua condição psiquiátrica por longo período, o que certamente agravou seu estado de saúde, pelo estresse diário, sendo estas as causas de desestabilização psicológica da trabalhadora, logo, afigura-se cabível a indenização por danos morais, porquanto esta deriva do próprio reconhecimento de doença

ocupacional equiparada a acidente de trabalho, nos termos do artigo 21 da Lei n. 8.213/91. RECURSOS ORDINÁRIO PATRONAL E ADESIVO OBREIRO. "QUANTUM" INDENIZATÓRIO. RAZOABILIDADE. A indenização por dano moral não tem a finalidade de enriquecer ou empobrecer as partes envolvidas, nem de apagar os efeitos da lesão, mas sim de reparar os danos. O "quantum" indenizatório deve observar o princípio da razoabilidade, a extensão do dano, o grau de culpabilidade e a capacidade econômica do empregador, suficientes para atingir o efeito pedagógico da condenação. Na hipótese do feito, embora evidente o ato ilícito por parte da reclamada, observo que o juízo de primeiro grau exacerbou na quantificação da indenização pecuniária, razão pela qual a reprimenda necessita de ajustes. (TRT-14 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000127-88.2017.5.14.0401, Relator: CARLOS AUGUSTO GOMES LOBO, SEGUNDA TURMA - GAB DES CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO).

Seguindo essa linha de raciocínio é o julgamento do TRT-15, sobre a responsabilidade civil:

RESPONSABILIDADE CIVIL - DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é "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 física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano, p.22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a reclamada, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitar a reclamante no diaadia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo a reclamada arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido. (TRT-15 - RO: 00102491820145150053 0010249-18.2014.5.15.0053, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 12/07/2016).

O elemento essencial para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima, como no caso em apreço no julgado abaixo:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. O assédio moral no ambiente de trabalho consiste numa violência à vítima, de ordem moral e

psicológica, decorrente de comportamentos comissivos ou omissivos por parte do agressor. Pode ser horizontal (entre colegas de igual hierarquia) ou vertical (do superior ao subordinado e vice-versa), individual ou coletivamente sentida. Para sua configuração definem-se alguns critérios, notadamente a repetição sistemática, duradoura e específica, de atos que coloque a vítima em situações vexatórias e humilhantes, a ponto de desestabilizá-la moral e/ou fisicamente. O elemento essencial para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima, como no caso em apreço, narrado pela autora. Quanto à responsabilidade, continua sendo subjetiva, ou seja, continua a exigir um ato culposo, que tenha dado causa a um dano por força de um nexo etiológico, tal como se depreende do comando normativo insculpido nos **artigos 186 e 927 do CC**. Há a impostergável necessidade, portanto, de ser demonstrado indicativo de atos capazes de caracterizar o assédio moral. Recurso conhecido e provido. (TRT-11 - RO: 00009650220185110006, Relator: ORMY DA CONCEICAO DIAS BENTES, Data de Julgamento: 28/03/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: 02/04/2019).

A jornada de trabalho excessiva, ao privar o trabalhador do convívio familiar e social, compromete-lhe o direito ao lazer e ao descanso, podendo resultar até mesmo em doenças do trabalhador. Tal conduta está enquadrada no conceito legal de trabalho em condição análoga à de escravo, tipo penal definido no art. 149 do CP. Como ressaltado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com o entendimento de que:

JORNADA EXAUSTIVA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A jornada de trabalho excessiva, ao privar o trabalhador do convívio familiar e social, compromete-lhe o direito ao lazer e ao descanso, podendo resultar até mesmo em doenças do trabalhador. Tal conduta está enquadrada no conceito legal de trabalho em condição análoga à de escravo, tipo penal definido no art. 149 do CP. No caso, a jornada desumana e abusiva, cumprida pelo autor, exige pronta reparação moral, pois não se pode admitir, razoavelmente, atualmente, que o empregador imponha ao trabalhador o cumprimento de uma jornada extremamente excessiva. É o chamado dano existencial, uma espécie de dano imaterial em que o trabalhador sofre limitações em sua vida, fora do ambiente de trabalho. (03.ª Região; PJe: 0010473-41.2015.5.03.0089 (RO); Disponibilização: 25/08/2017; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Emerson Jose Alves Lage).

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região também já se manifestou, no mesmo sentido:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O trabalhador tem direito a um meio ambiente do trabalho sadio, livre de constrangimentos e humilhações, sendo a proteção da sua integridade física e psíquica um dos deveres do empregador. Comprovado que o empregador excedeu manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, deteriorando o ambiente de trabalho, com condutas constrangedoras, há que ser deferida a indenização por dano moral. JORNADA EXAUSTIVA. DANO EXISTENCIAL. Comprovada a jornada exaustiva, tem-se que o cidadão trabalhador, além de ver comprometidos os direitos fundamentais básicos alusivos à sua sadia qualidade de vida, deixa

de ser destinatário de outros direitos fundamentais sociais, como o direito à cultura, ao lazer, à educação, ao convívio familiar, sofrendo dano passível de reparação. (TRT-17 - RO: 00002526220185170005, Relator: DANIELE CORRÊA SANTA CATARINA, Data de Julgamento: 13/05/2019, Data de Publicação: 24/05/2019).

Outro precedente importante, também do TRT-3, diz respeito a Cobrança excessiva de metas. O Recurso Ordinário, cujo relator(a) é a Adriana Campos de Souza Freire Pimenta, discute a existência do abuso do poder diretivo com o intuito de forçar o cumprimento de metas abusivas, de forma reiterada, justifica a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, em decorrência de assédio moral e pode caracterizar, inclusive, assédio moral organizacional. A ementa é a que se segue:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CONFIGURAÇÃO. A cobrança de metas de produtividade, por si só, especialmente em setores competitivos, não se revela suficiente à caracterização do dano moral. Lado outro, o abuso do poder diretivo com o intuito de forçar o cumprimento de metas abusivas, de forma reiterada, justifica a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, em decorrência de assédio moral e pode caracterizar, inclusive, assédio moral organizacional. (TRT-3 - RO: 00106086820195030071 MG 0010608-68.2019.5.03.0071, Relator: Adriana Campos de Souza Freire Pimenta, Data de Julgamento: 30/07/2020, Primeira Turma, Data de Publicação: 30/07/2020.)

Corroborando, a desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva, também contribui com a caracterização do assédio moral por cobrança abusiva de metas, entendendo que:

ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS COMPROVADA PELA PROVA ORAL. No exercício do poder diretivo, a empresa não pode exorbitar na cobrança do cumprimento de metas, causando abalo moral e psíquico aos seus empregados. A prova oral produzida nos autos demonstra a prática de condutas ilícitas por parte do empregador, razão pela qual existente o dever de indenizar. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por dano moral deve ser fixada de maneira equitativa e razoável, de modo que o montante não seja excessivamente oneroso para o agressor, não gere enriquecimento ilícito do ofendido, nem seja ínfimo a ponto de comprometer o caráter pedagógico e preventivo da condenação, parâmetros que foram observados pela Juíza de origem. (TRT-16 - ROT: 0017243-89.2018.5.16.0022, Relator: MARCIA ANDREA FARIAS DA SILVA, 1ª Turma - Gab. Des. Márcia Andrea Farias da Silva).

Entre os acórdãos mencionados e voltados à verificação da configuração do assédio moral, observa-se uma diversidade de interpretações sobre as condutas específicas que podem, ou não, caracterizá-lo. O reconhecimento do caráter punitivo

da indenização implica no reconhecimento de que a reparação civil pode funcionar como um instrumento jurídico apto a coibir a prática do assédio moral.

Dessa forma, observa-se que, embora o Ordenamento Jurídico brasileiro careça de uma legislação específica voltada para o assédio moral no ambiente laboral, é notório que os acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho são unânimes em favorecer o trabalhador vitimado, garantindo não apenas condições de trabalho compatíveis com a realidade nacional, mas também a preservação da integridade psíquica e física do trabalhador.

As decisões indicam que, para caracterizar o assédio moral, é essencial que o comportamento abusivo seja contínuo e tenha a finalidade de desestabilizar emocionalmente a vítima, diferenciando-se de incidentes isolados ou de exigência comum do ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

O presente trabalho, buscou realizar uma análise abrangente sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, abordando tanto seus aspectos conceituais e classificatórios quanto as consequências físicas e psicológicas para as vítimas e a resposta jurídica no Brasil, a pesquisa é relevante para a sociedade, a ciência jurídica e para mim, pois visa aprofundar a compreensão sobre um fenômeno que afeta significativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, prejudica o ambiente organizacional e levanta questões complexas no campo do Direito do Trabalho.

Diante disso, iniciamos o trabalho, questionando de que maneira o assédio moral se manifesta, quais os seus impactos e como o ordenamento jurídico brasileiro responde a essa prática, constatando então, que o assédio moral é uma prática reiterada de exposição de trabalhadores a situações vexatórias e humilhantes, com efeitos prejudiciais à saúde física e mental.

Logo, identificamos que a legislação brasileira, embora sem tipificação penal específica para o assédio moral, protege o trabalhador por meio de dispositivos constitucionais, trabalhistas e civis, reconhecendo o direito à reparação dos danos sofridos e à proteção da dignidade humana.

As hipóteses levantadas foram confirmadas, pois a subjetividade na caracterização do assédio dificulta a formulação de leis específicas, e a aplicação prática dos dispositivos legais é muitas vezes desafiadora. No entanto, observou-se um avanço com a Lei 14.457/2022, que introduz medidas de prevenção e combate ao assédio, reforçando a responsabilidade das empresas.

Constata-se que o objetivo geral da pesquisa, de analisar o assédio moral sob a ótica jurídica e propor medidas preventivas, foi alcançado, porque efetivamente o estudo possibilitou uma compreensão detalhada do tema e evidenciou a necessidade de aprimoramentos legislativos para uma proteção mais eficaz aos trabalhadores.

Assim, este trabalho contribui para a conscientização sobre a importância de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos, e fomenta a discussão sobre a criação de políticas de combate ao assédio moral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral nas relações de emprego. Curitiba/PR: Juruá Editora, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. 4 reimp. Curitiba/PR: Juruá Editora, 2012.

BARROS, Raquel Lima dos Santos de. Assédio moral no local de trabalho. Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências e Tecnologia, [s.l.: s.n.]. 2013. Disponível em: https://run.unl.pt/bitstream/10362/11501/1/Barros_2013.pdf. Acesso em: 07 set. 2024.

Base Legislação da Presidência da República - Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14457&ano=2022&ato=77eETVq5kMZpWT26e>. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Código Penal. Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Acesso em: 29 ago. 2024

BODRA, A. P. Configuração do assédio moral depende da ação prolongada no tempo? Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/350380/configuracao-do-assedio-moral-depende-da-acao-prolongada-no-tempo>. Acesso em: 13 mai. 2024.

BRUGINSKI, M. K. Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf. Acesso em: 13 mai. 2024.

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO MORAL. [s.l: s.n.]. Disponível em: https://www.gov.br/mdr/pt-br/acesso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Moral.pdf. Acesso em: 5 set. 2024.

CONCEIÇÃO, I. et al. Assédio moral no ambiente de trabalho, um estudo nos impactos causados na saúde do trabalhador. [S. l: s.n.]. Disponível em: <https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/viewFile/772/762>. Acesso em: 27 mai. 2024.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR – CAPES. Prevenção aos assédios moral e sexual.2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 02 set. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE GOIÁS. Assédio no ambiente de trabalho, 2023. Disponível em: <https://goias.gov.br/controladoria/assedio-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Canais%20de%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20com%20a>. Acesso em: 31 ago. 2024.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 23 mai. 2024.

DE CASTRO, Eveline Lima. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma Análise à Luz da Dignidade da Pessoa Humana. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 295–325, 2015. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2015.v1i1.358. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/358>. Acesso em: 1 mar. 2024.

DUTRA, Ana Carolina. Assédio moral no ambiente de trabalho. Jusbrasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/944299466>. Acesso em: 20 mai.2024.

FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. Jusbrasil, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho/317924376>. Acesso em: 11 mai.2024.

FONSECA, Fonseca. Assédio moral - breves notas. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007.

HELOANI, R. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. [S.]. GV-executivo, v. 10, n. 1, p. 50, 16 maio 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
JURISPRUDÊNCIA DO TRT-MG sobre violência no trabalho. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-violencia-no-trabalho>. Acesso em: 28 set. 2024.

LIMA, Eli Maciel de. O assédio moral nas relações de trabalho: Um estudo sob a ótica da proteção dos direitos fundamentais. 145p. Dissertação de Mestrado – UNIMEP, Piracicaba, 2015.

MACHADO, José Eduardo. Assédio moral no ambiente de trabalho. Jus Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-aspectos-configurativos-e-efeitos-deste-fenomeno-social/671072664>. Acesso em: 20 mai. 2024.

MANSUR JUNIOR, Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 36, n. 137, p. 240-288. jan 2010.

MARTINS, R. Lei 14.457 de 2022: confira 4 trechos importantes para sua empresa. Disponível em: <https://canaldaetica.com.br/blog/lei-14-457-de-2022-confira-4-trechos-importantes-para-sua-empresa/>. Acesso em: 28 set. 2024.

MATOS ZERLOTTINI, A, I. DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL. Disponível em: <https://www.politize.com.br/diferencas-entre-assedio-moral-e-assedio-sexual/>. Acesso em: 23 ago. 2024.

NASCIMENTO, Juliana Souza Do. Assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260> Acesso em: 13. mai. 2024.

NASCIMENTO, S. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO. [s.l: s.n.]. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_assedimoral2.pdf. Acesso em: 12 set. 2024.

NASCIMENTO, Sonia A. C. M. O assédio moral no ambiente do trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930. Acesso em: 01 ago. 2024

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES. Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/ptbr/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/CartilhadeCombateaoAssedioMoraleSexual2024.pdf. Acesso em: 27 ago. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio moral e sexual: Previna-se, 2016. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 24 ago. 2024.

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL. Cartilha de orientações, normas e procedimentos sobre Assédio moral. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/pt-br/centrais-de-conteudo/cartilha-assdio-moral-pdf#:~:text=Embora%20n%C3%A3o%20exista%20defini%C3%A7%C3%A3o%20legal,e%20no%20exerc%C3%ADcio%20de%20suas>. Acesso em: 25 jun. 2024.

PAULA, C. DE F. N. Q. DE; MOTTA, A. C. DE G. D.; NASCIMENTO, R. P. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. Serviço Social & Sociedade, p. 467–487, 13 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A violência e o assédio no trabalho afetam mais de uma em cada cinco pessoas. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/violencia-e-o-assedio-no-trabalho-afetam-mais-de-uma-em-cada-cinco-pessoa>. Acesso em: 28 ago. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Emenda Constitucional Nº 45, De 30 De Dezembro De 2004. Casa Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 24 set. 2024.

PRETTI, REYNALDO JOSÉ. VISTA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO PRATICANTE/Moral harassment at work and the civil responsibility of the practitioner. 2023. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/25998/20616>. Acesso em: 12 set. 2024.

PINTO, M. O que saber para lidar com assédio moral no trabalho - Instituto Nós Por Elas. Disponível em: https://nosporelas.com/o-que-saber-para-lidar-com-assedio-moral-no-trabalho/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw6JS3BhBAEiwAO9waFzMI2Qa8ljCA41S0COtaP2vutsiz-H2eEz0TQVfQ7P6kINnxSi9pwhoCLEEQA_vD_BwE. Acesso em: 31 ago. 2024.

PONTOTEL, R. Assédio moral no trabalho: Entenda como identificar, quais são os tipos e como evitar essa situação. [S.l.: s.n.]. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 25 mar. 2024

PORTAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS. [sd]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692#:~:text=PL%204742%2F2001&text=Introduz%20art>. Acesso em: 02 set. 2024.

R206-RECOMENDAÇÃO. Sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 2019 Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf. Acesso em: 21 ago. 2024.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SENADO FEDERAL PROJETO DE LEI N° 2203, DE 2021. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8980762&disposition=inline>. Acesso em: 11 set. 2024.

SOARES, A. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 37, n. 126, p. 284–286, dez. 2012.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 2009. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2478>. Acesso em: 13 set. 2024.

TOCCHETTO DE OLIVEIRA, R. et al. Assédio moral no trabalho Fundamentos e ações. Organizadores: grupo de prevenção ao assédio moral no trabalho grupo de prevenção ao assédio moral no trabalho assédio moral no trabalho -Suzana da Rosa Tolfo. [S.l.: s.n.]. Disponível em: <https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2017/02/Livro-Assedio-Moral-Miolo-2018-nv.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Os Tribunais Regionais do Trabalho - TST. [s.d]. Disponível em: https://tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-09. Acesso em: 20 set. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Campanha assédio moral e sexual. 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>. Acesso em: 17 mai. 2024

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA, Assédio Moral Institucional, [sd]. Disponível em: <https://corregedoria.tceroc.br/assedio-moral/>. Acesso em: 15 mai. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE RORAIMA, [sd]. Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 16 mai. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Você sabia que o Assédio Moral pode ocorrer em nível organizacional? Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2022/novembro-1/voce-sabia-que-o-assedio-moral-pode-ocorrer-em-nivel-organizacional#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20moral%20organizacional%20%C3%A9>. Acesso em: 17 mai. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Justiça do trabalho. Jurisprudência do TRT-MG, sobre violência no trabalho. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-violencia-no-trabalho>. 24 de set. 2024.

TRT-3.JUSBRASIL.COM.BR. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO RO 0010608-68.2019.5.03.0071 MG 0010608-68.2019.5.03.0071 | Jurisprudência. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1110797513>. Acesso em: 28 set. 2024.

TRT-4.JUSBASIL.COM.BR. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0021555-14.2017.5.04.0011| Jurisprudência. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/936353421>. Acesso em: 28 set. 2024.

TRT-15.JUSBASIL.COM.BR. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região TRT-15: ROT 0010031-49.2015.5.15.0022 0010031-49.2015.5.15.0022 | Jurisprudência. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/753716895>. Acesso em: 28 set. 2024.

TRT-16.JUSBASIL.COM.BR. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região TRT-16 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0017243-89.2018.5.16.0022 | Jurisprudência. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-16/2488554263>. Acesso em: 28 set. 2024.

TRT-17.JUSBASIL.COM.BR. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região TRT-17 - RECURSO ORDINÁRIO: RO RO 0027700-17.2012.5.17.0006| Jurisprudência. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-17/449691662>. Acesso em: 28 set. 2024.

TRT-18.JUSBASIL.COM.BR. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT-18: ROT 0011330-25.2020.5.18.0015 GO 0011330-25.2020.5.18.0015 | Jurisprudência. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1295919490>. Acesso em: 28 set. 2024.