

## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE JURÍDICA E CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS

### MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: LEGAL ANALYSIS AND PSYCHOLOGICAL CONSEQUENCES

Bruna Valeria Morais Silva<sup>1</sup>  
Leonardo Oliveira da Costa Leite<sup>2</sup>  
Uérlei Magalhães de Morais<sup>3</sup>

**RESUMO:** A violência de todos os tipos está cada dia mais presente em todos os espaços da sociedade, fazendo inúmeras vítimas e desencadeando diversas problemáticas na saúde física e mental das pessoas. Deste modo, no ambiente laboral a violência se faz presente assumindo a forma do assédio moral, salienta-se, que inúmeras transformações ocorreram na relação de trabalho entre empregado e empregador, a busca em cumprir metas e produtividade tendem a gerar em muitas situações práticas abusivas que violam o direito dos trabalhadores configurando o assédio moral. Assim sendo, tal problemática tem sido amplamente discutida na seara do direito e também no campo psicológico, nesse passo, este trabalho tem como escopo analisar o fenômeno do assédio moral no ambiente laboral e o dano psíquico decorrente do assédio. Outro ponto a ser analisado é a atuação das corporações na prevenção e identificação de ações assediadoras. A pesquisa proposta é de cunho bibliográfico, e, para sua construção serão utilizados artigos, monografias, livros, revistas e outras fontes que abordam a temática, tais documentos foram pesquisados em plataformas digitais como *Google Acadêmico*, *SciELO*, repositórios e bibliotecas virtuais. Acrescenta-se, que os documentos selecionados foram analisados através de uma abordagem qualitativa. A partir da análise dos materiais, conclui-se, que o assédio moral laboral é uma problemática muito recorrente e requer legislações que atuem de forma mais efetiva no trato desta prática, haja vista, que o assédio moral pode afetar a saúde mental do trabalhador. Por fim, é importante que as empresas e demais entidades que atuam na área trabalhista desenvolvam ações preventivas e reativas que auxiliem no enfrentamento do assédio moral.

292

**Palavras-chaves:** Assédio moral. Ambiente laboral. Consequências psicológicas.

<sup>1</sup>Acadêmica do curso de bacharel em direito da Faculdade São Lucas..

<sup>2</sup>Acadêmico do curso de bacharel em direito da Faculdade São Lucas.

<sup>3</sup>Mestre em Educação; Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Professor do Centro Universitário São Lucas.

**ABSTRACT:** Violence of all kinds is increasingly present in all areas of society, making countless victims and triggering various problems in people's physical and mental health. In this way, in the work environment, violence is present, taking the form of moral harassment, it should be noted that numerous transformations have occurred in the working relationship between employee and employer, the pursuit of meeting goals and productivity tend to generate abusive practices in many situations. that violate workers' rights, constituting moral harassment. Therefore, this problem has been widely discussed in the area of law and also in the psychological field, in this step, this work has the scope to analyze the phenomenon of moral harassment in the work environment and the psychological damage resulting from harassment. Another point to be analyzed is the performance of corporations in the prevention and identification of harassing actions. The proposed research is of a bibliographical nature, and, for its construction, articles, monographs, books, magazines and other sources that address the subject will be used, such documents were searched on digital platforms such as Google Scholar, Scielo, repositories and virtual libraries. It is added that the selected documents were analyzed through a qualitative approach. From the analysis of the materials, it is concluded that workplace bullying is a very recurrent problem and requires legislation that acts more effectively in dealing with this practice, given that bullying can affect the mental health of the worker. Finally, it is important that companies and other entities that work in the labor area develop preventive and reactive actions that help in dealing with moral harassment.

**Keywords:** Moral harassment. Work environment. Psychological consequences.

## 1 INTRODUÇÃO

Diante do cenário econômico atual repleto de competitividade e a busca incessante por espaço no mercado financeiro, o nível de cobrança para o cumprimento de metas e produtividade tem tornado o ambiente laboral, um local onde a prática do assédio moral ocorre em demasiada frequência. Importante dizer, que o assédio moral atinge os trabalhadores de ambos os sexos, bem como, raças e etnias, tal fenômeno não é algo recente, trata-se de uma prática que tem caráter histórico afetando as relações de trabalho a séculos (NUNES et al., 2019).

A par disso, é importante pontuar que com o advento da Revolução Industrial as relações de trabalho sofreram grandes transformações, haja vista, que nesse período os trabalhadores eram submetidos a condições precárias como, por exemplo: jornadas extenuantes, locais insalubres e altamente perigosos para exercer suas funções, exploração do trabalho de mulheres e menores, salários irrisórios e práticas altamente abusivas por parte

dos empregadores, que culminavam na exaustão do trabalhador desencadeando diversas problemáticas físicas e psicológicas.

Nesse contexto, cercado por exploração surgiu às primeiras lutas por melhores condições laborais que originaram a raiz do Direito do Trabalho. Assim sendo, com passar dos séculos e com lutas por melhorias, as relações laborais foram sendo ajustadas com intuito de proporcionar ao trabalhador condições dignas para exercer suas funções por meio de dispositivos jurídicos.

Salienta-se, que apesar dos avanços ainda a muito que se fazer, pois os trabalhadores ainda sofrem com problemáticas ligadas às relações de trabalho, como por exemplo, a questão do assédio moral que atualmente tem sido uma problemática corriqueira na relação empregado e empregador e que carece de um olhar minucioso dos legisladores. Convém dizer, que o assédio moral é um termo que surgiu na França em 1998 proposto pela psiquiatra e pesquisadora desse fenômeno Marie France Hirigoyen, cabe dizer, que no Brasil as pesquisas sobre assédio moral foram iniciadas a partir dos estudos de Margarida Barreto em 2000, quando ela publicou sua dissertação “Uma jornada humilhante”.

Ademais, o assédio moral vem crescendo de modo preocupante no ambiente laboral e gerando diversas consequências psicológicas e físicas em suas vítimas. No tocante, o assédio moral pode ser conceituado a partir das palavras de Hirigoyen (2015) como qualquer gesto, palavra, comportamento ou ação recorrente que atente contra a dignidade ou integridade física e/ou mental de um indivíduo ameaçando o emprego ou degradando as relações de trabalho.

Em consonância, Barreto (2013) destaca que o assédio moral é uma conduta que tende a ocorrer de modo sistemático objetivando humilhar e intimidar os funcionários no ambiente de trabalho. Salienta-se, que o assédio moral apresenta números alarmantes no que tange a protocolização de ações na Justiça Trabalhista, conforme dados publicados no Portal CNJ (2023) tendo como fonte o Tribunal Superior do Trabalho destaca que a Justiça do Trabalho recebe mensalmente 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no ambiente laboral, tais dados foram calculados com base na carga processual de 2022 onde foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas em todo país sobre assédio moral (PORTAL CNJ, 2023).

Posto isto, a proposta apresentada neste estudo tem como cerne investigar: como o direito adverte as problemáticas ligadas ao assédio moral no ambiente de trabalho e quais as consequências desencadeadas pelo assédio moral na saúde do trabalhador?. Tal problema foi

formulado, pois atualmente o assédio moral no ambiente de trabalho vem sendo midiaticizado e discutido amplamente por diversos profissionais, todavia, ainda existem muitas lacunas em torno desse assunto que precisam ser preenchidas através de discussões fundamentadas a partir dos dispositivos jurídicos que tutelam o assunto em fomento.

Acrescenta-se, ainda, que a pesquisa proposta tem sua relevância na seara do Direito do Trabalho, pois, objetiva discutir se os mecanismos jurídicos estão de fato proporcionando aos trabalhadores que sofrem assédio moral a garantia e/ou cumprimento de seus benefícios e direitos, bem como, incentivar diálogos acerca da possibilidade de projetos que auxiliem no combate ao assédio moral no ambiente laboral, proporcionando relações de trabalho alicerçadas no respeito, igualdade e dignidade.

Deste modo, o objeto geral guia o desenvolvimento deste artigo é: Analisar dentro do ordenamento jurídico brasileiro mecanismos que visem prevenir e repelir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho e as principais consequências que acometem os trabalhadores que sofrem o assédio. Contudo, para contribuir com o caminhar da pesquisa foram elencados os seguintes objetivos específicos: 1. Conceituar o assédio moral; 2. Descrever os tipos de assédio moral; 3. Demonstrar os mecanismos jurídicos que tutelam sobre o assédio moral; 4. Especificar os danos desencadeados na saúde do trabalhador oriundos do assédio moral e 5. Propor medidas de enfrentamento do assédio moral no ambiente de trabalho.

À guisa de arremate, a proposta apresentada pode contribuir para que os operadores do direito estejam atentos à importância da evolução dos dispositivos jurídicos, pois, com os avanços e progressos na seara trabalhista, novas demandas vão surgindo que carecem de amparo jurídico para proteção dos indivíduos, bem como, das relações que permeiam o ambiente de trabalho. Afinal de contas, o assédio moral é atualmente um tema muito discutido na sociedade, haja vista, a pressão por cumprir metas e valores dentro de uma empresa pode gerar cobranças que por muitas vezes têm caráter excessivo e constrangedor, desencadeando nos trabalhadores diversas problemáticas seja em sua saúde física ou mental.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Regras de proteção aos direitos dos trabalhadores

O trabalhador antes de ter seus direitos garantidos por intermédio de leis vivia sob um regime de desvalorização, os serviços prestados em muitos casos não eram sequer

remunerados, como o caso do trabalho realizado por negros, que além de não receber ainda viviam sob um regime de violência. Além disso, mulheres e crianças também tinham seus serviços explorados e ficavam à mercê da “boa vontade” dos empregadores, a relação de trabalho sem as legislações trabalhistas de hoje, existia de forma desumana ou sem o mínimo de igualdade possível, os benefícios eram apenas dos empregadores.

Vale destacar, que o trabalho é algo amplo não se trata somente de um meio de garantir a renda, por meio dele é possível reconhecer os indivíduos, estabelecer relações e enquadrar os sujeitos dentro da sociedade (SANTOS, 2019). Deste modo, manter a relação laboral dentro da redoma da justiça e igualdade é algo fundamental para garantir aos trabalhadores seus direitos.

Nesse contexto, repleto de incertezas que o trabalhador laborava as legislações trabalhistas começaram a surgir e dentre os vários dispositivos o que representa um grande avanço no que tange a proteção do trabalhador é a Consolidação das Leis de Trabalho, popularmente conhecida como CLT. Corroborando, Rigo (2019) explica que:

A CLT trouxe a proteção e os direitos necessários aos trabalhadores, como o direito às férias, ao salário mínimo, ao repouso semanal, ao limite de jornada diária e semanal, ao décimo terceiro, ao depósito do FGTS, à carteira assinada, dentre outros; Direitos esses que conferiram dignidade ao trabalhador, separando definitivamente a concepção de trabalhador em relação a um escravo. Além disso, a CLT demonstrou a importância da existência de normas que assegurem direitos aos trabalhadores, motivando a criação de artigos protetivos em outros documentos normativos, como o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que apresenta os "Direitos Sociais", ampliando direitos aos trabalhadores (RIGO, 2019, p.9).

A par disso, a CLT surge como importante mecanismo de proteção do trabalhador que antes era totalmente desassistido, e após sua promulgação passaram a ser resguardados por Lei. Mister dizer, que outros mecanismos foram criados os quais serão apresentados em linhas futuras, contudo a CLT é um grande marco no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores no cenário brasileiro. Assim sendo, no próximo item será apresentado de forma sucinta a evolução histórica do direito do trabalho e das leis que protegem os trabalhadores.

### 2.1.1 Criação de Normas de Direito do Trabalho

O direito do trabalho e as normas que protegem as relações de trabalho entre empregado e empregador, surgiram devido ao crescimento do capitalismo na sociedade que desencadeou uma série de necessidades e dentre elas mão de obra. Nesse sentido, é

importante apresentar alguns acontecimentos que contribuíram para que o Direito do Trabalho e todas as prerrogativas que o alicerçam, se tornasse um instrumento de proteção do trabalhador.

Assim sendo, um caminhar na direção do diálogo acerca do direito do trabalhador começou a entrar em pauta a partir da Revolução Francesa, que exerceu papel importante na dignificação do homem a qual pregava o direito à liberdade, igualdade e fraternidade, que refletia na valoração da capacidade laboral dos sujeitos (CALIXTO, 2018 apud BARROS, 2006).

Ademais, com a eclosão da Revolução Industrial houve aumento na necessidade de mão de obra, contudo a baixo custo, o que culminou na exploração do trabalho humano. Vale dizer, que os trabalhadores, sejam homens, mulheres ou crianças nesse período eram submetidos a jornadas extenuantes, ambientes laborais insalubres e sem a devida segurança, tais fatores desencadearam discussões sobre esse cenário a que eram submetidos os trabalhadores gerando diversas formas de resistências (CALIXTO, 2018).

Acrescenta-se, ainda, que figuras históricas como Marx, Engels e outros estudiosos da época com pensamentos humanitários, lançaram sob a sociedade duras críticas acerca da forma como os trabalhadores eram tratados dentro da relação empregador-empregado (FÉLIX, 2017). Neste contexto, é possível dizer que o direito do trabalho surge como um mecanismo que possibilitaria a proteção do trabalhador, diante de uma situação de exploração.

Corroborando, Nascimento (2012) explica que:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção (NASCIMENTO, 2012, p. 44).

Ainda sobre as fases históricas acerca do surgimento do direito do trabalho Silva (2018) acrescenta que:

As fases históricas que levam ao surgimento das normas jurídicas trabalhistas podem ser divididas em três momentos: a) o primeiro, compreende um período denominado de formação até o Manifesto Comunista de Marx e Engels (1802 a 1848); b) o segundo momento, que abrange o período de 1848 até 1919; c) o terceiro momento que se inicia em 1919 e avança ao longo do século XX. Em 1802 surge na Inglaterra a primeira lei com o verdadeiro espírito do Direito do Trabalho, a lei foi chamada de Moral and Health Act – Ato da Moral e da Saúde. A lei tratava de

proibir o trabalho dos menores no período noturno e por duração superior a 12 horas diárias. Em 1813, foi proibido na França o trabalho de menores nas minas. Em 1839, na Alemanha, teve início a edição de normas sobre trabalho da mulher e do menor. Na Inglaterra, no ano de 1824, a coalizão deixa de constituir crime. [...] O ano de 1919 é caracterizado pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que desenvolve um excelente trabalho de universalização do Direito do Trabalho (SILVA, 2018, p.1).

Além dos marcos históricos mencionados acerca do direito do trabalho e das normas que preconizam a proteção do trabalhador, não se pode deixar de pontuar sobre a importância da Constituição Mexicana de 1917, uma das pioneiras no que tange às jornadas de trabalho de 8 horas diárias e as férias remuneradas. Apesar de apresentar um avanço na seara do direito laboral, a lei ainda apresentava uma lacuna que se tratava da permissão do trabalho de crianças (FÉLIX, 2017).

Outro mecanismo fundamental que garantiu avanços no que tange o direito do trabalhador foi o surgimento da Organização Internacional do Trabalho -OIT, em 1919 a partir do final da Primeira Guerra Mundial. Desta maneira, com a criação do OIT e de diversos sindicatos de trabalhadores a cobrança por mecanismos reguladores da relação de trabalho foram intensificados, gerando a elaboração de alguns direitos trabalhistas que passariam a garantir proteção jurídica ao trabalhador (ROCHA, 2020).

A par disso, os mecanismos mencionados nas linhas pretéritas evidenciam de modo sucinto a evolução dos mecanismos jurídicos que contribuíram para o surgimento do direito no trabalho na seara mundial, cada passo dado foi fundamental para alicerçar as normas de proteção do trabalhador pelo mundo. Nesse sentido, no cenário brasileiro com a chegada dos portugueses e a necessidade de mão de obra barata para trabalhar na produção agrícola, fez surgir o regime escravista primeiramente eles tentaram escravizar os indígenas que habitavam o país, não tendo êxito almejado, os colonizadores passaram a traficar o povo africano, dando início a um longo período de escravização dos negros no Brasil (SILVA, 2020).

O povo negro que viviam sob o regime escravizador eram submetidos a situações desumanas, se já não bastasse o trabalho extenuante eles ainda eram torturados e não tinham o mínimo de condições dignas de trabalho. Passados alguns anos sob o regime de escravização e com a forte pressão pelo fim dessa forma desumana a que eram submetidos os indivíduos, alguns acontecimentos ocorreram até a decretação da Lei Áurea, conforme apontado por Garais, (2012):

1850 – promulgação da Lei Eusébio de Queirós, que acabou definitivamente com o tráfico negreiro intercontinental. Com isso, caiu a oferta de escravos, já que eles não podiam mais ser trazidos da África para o Brasil.

1865 – Cresciam as pressões internacionais sobre o Brasil, que era a única nação americana a manter a escravidão.

1871 – Promulgação da Lei Rio Branco, mais conhecida como Lei do Ventre Livre, que estabeleceu a liberdade para os filhos de escravas nascidos depois desta data. Os senhores passaram a enfrentar o problema do progressivo envelhecimento da população escrava, que não poderia mais ser renovada.

1872 – O Recenseamento Geral do Império, primeiro censo demográfico do Brasil, mostrou que os escravos, que um dia foram maioria, agora constituíam apenas 15% do total da população brasileira. O Brasil contou uma população de 9.930.478 pessoas, sendo 1.510.806 escravos e 8.419.672 homens livres.

1880 – O declínio da escravidão se acentuou nos anos 80, quando aumentou o número de alforrias (documentos que concediam a liberdade aos negros), ao lado das fugas em massa e das revoltas dos escravos, desorganizando a produção nas fazendas.

1885 – Assinatura da Lei Saraiva-Cotegipe ou, popularmente, a Lei dos Sexagenários, pela Princesa Isabel, tornando livres os escravos com mais de 60 anos.

1885-1888 – o movimento abolicionista ganhou grande impulso nas áreas cafeeiras, nas quais se concentravam quase dois terços da população escrava do Império.

13 de maio de 1888 – assinatura da Lei Áurea, pela Princesa Isabel (GARAIS, 2012, p. 1).

Nesse contexto, a partir da assinatura da Lei Áurea que não foi de fato da escravidão, haja vista, que os negros foram lançados na sociedade a merce da própria sorte, outras problemáticas surgiram as quais não serão aprofundadas neste artigo. Assim sendo, avançando acerca da evolução do direito do trabalho na seara brasileira tem-se que em 1926 foi elaborada a Emenda Constitucional nº 3 que garantia que o Congresso Nacional poderia legislar de forma exclusiva no que diz respeito ao direito do trabalho, já em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que depois foi transformado na Justiça do Trabalho (FINELLI, 2016).

Ademais, um marco importante dentro do direito dos trabalhadores foi a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas -CLT em 1943, um marco histórico que promoveu o desenvolvimento de diversos mecanismos de proteção do trabalhador como a Carteira de Trabalho, a regulamentação previdenciária e a indenização por justa causa (FINELLI, 2016). Assim sendo, em 1988 com a criação da Constituição Federal diversos dispositivos acerca do direito do trabalho e do processo do trabalho foram elencados na Carta Magna, como por exemplo o art. 7º que traz dentre as garantias algumas expostas seguir:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros



direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V- piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;(Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) [...] (BRASIL, 1988).

Sob esse prisma, a Constituição Federal juntamente com os outros dispositivos jurídicos que dispõem acerca do direito do trabalho, bem como, a recente Lei 13.467/2017 que trata da Reforma Trabalhista, buscam garantir que o trabalhador tenha seus direitos trabalhistas resguardados, bem como, manter justa a relação entre empregador-empregado diante das novas formas de relação trabalhista.

Por fim, a evolução do direito do trabalho tornou possível proteger o trabalhador de relações abusivas, e também, em situações de exploração, portanto, essa ramificação do Direito torna-se importante regulador das normas e princípios que irão reger as problemáticas que permeiam as relações de trabalho. Desta maneira, no item a seguir será apresentado de forma sucinta o conceito e objetivo do Direito do Trabalho.

### 2.1.2 Conceito e Objetivos do Direito do Trabalho

O direito do trabalho é conceituado como a vertente do direito que regula as relações de trabalho, seja de ordem individual ou coletiva, isto significa dizer, que o direito do trabalho atua sob as demandas que tratam da relação empregado-empregador (NORONHA NETO, 2005).

Em consonância, o autor Delgado (2019) esclarece que:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturam, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração

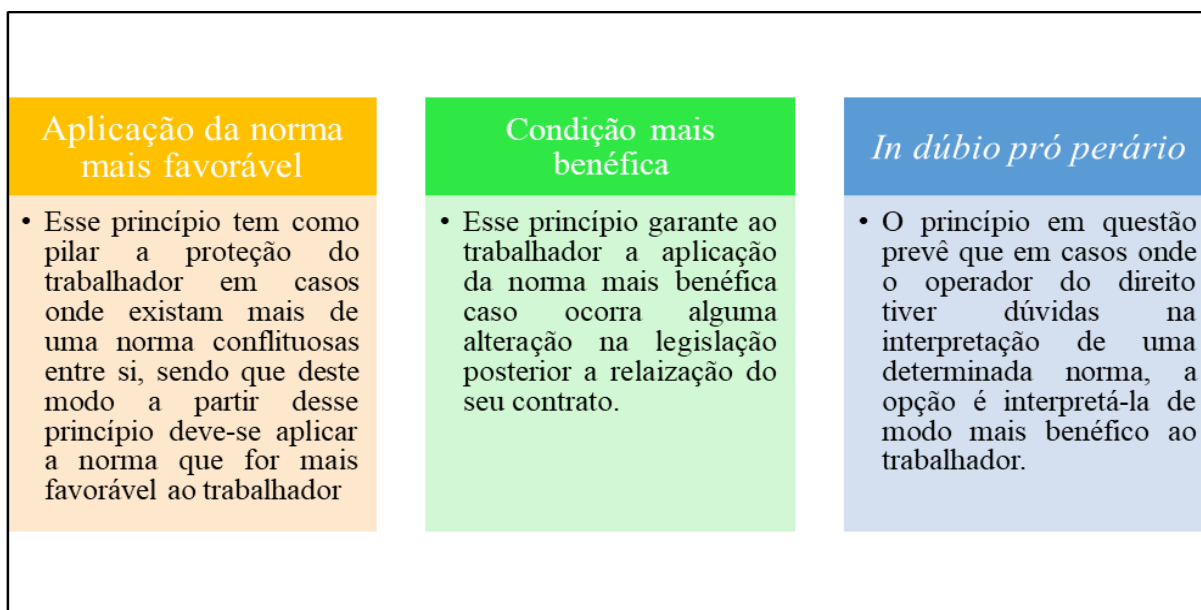
proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019, p.99).

Nesse sentido, pode-se dizer que o direito do trabalho é uma importante ferramenta que garante os direitos do trabalhador, haja vista, que seu objetivo não se restringe somente à proteção da classe operária, isto é, proporcionando as garantias e direitos trabalhistas. Convém destacar, que o direito do trabalho também regula os deveres dos trabalhadores e dos empregadores para que a relação seja em igual proporção e as relações de trabalho sejam mantidas de modo justo garantindo e preservando a dignidade da pessoa humana. Assim sendo, o direito do trabalho é permeado por uma série de princípios e dentre eles será dado destaque neste trabalho o princípio de proteção o qual será apresentado de forma sucinta no próximo item.

### 2.1.3 Princípio de Proteção ao Direito do Trabalhador

O princípio da proteção é o mais conhecido dentre o rol de princípios que cercam o direito do trabalho, sendo este, responsável por garantir e proteger a parte hipossuficiente dentro da relação trabalhista, bem como, objetivando manter o equilíbrio dentro desta relação. Assim sendo, o princípio mencionado subdivide-se em três outros princípios apresentados na figura 1:

**Figura 1:** Subdivisão e caracterização do Princípio de Proteção no Direito do Trabalho.



**Fonte:** Adaptado de Pereira (2022).

Sob esse prisma, o princípio de proteção é um dos principais quando se trata em manter os direitos do trabalhador e a preservação das condições mais benéficas arduamente conquistadas pelo trabalhador. Em síntese, o princípio mencionado reforça a necessidade de proteger o trabalhador e o trabalho ofertado por ele dentro da relação empregado-empregador, onde deve ocorrer a valoração de forma justa e livre iniciativa sobre ele. Contudo, junto com os avanços acerca dos direitos do trabalhador, algumas problemáticas também surgiram dentre elas a questão do assédio moral, assim sendo, no item a seguir será apresentado pontos sobre essa problemática que está em constante crescente no ambiente laboral.

## 2.2 Assédio moral: conceito e espécies

O assédio moral pode ser caracterizado como práticas abusivas que ocorrem através de gestos, palavras e atitudes que agridem a dignidade e/ou moral, a integridade física e psíquica do trabalhador, desencadeando a desestabilidade do empregado, no que tange sua vida profissional e pessoal. Sendo que tais condutas podem gerar baixa produtividade das funções exercidas pelo trabalhador, afetando negativamente a capacidade de tomar decisões (MANSUR JUNIOR, 2010).

Corroborando o autor Martins (2017) conceitua o assédio moral como:

Uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém (MARTINS, 2017, p. 12).

No tocante, Hirigoyen (2001) explica que a prática assediadora pode partir de diversos sujeitos que ocupam o local de trabalho, podendo ser desde o empregador, colegas de trabalho até terceiros que tenham laços com a empresa. Assim sendo, a autora retromencionada descreve a relação que compõe um cenário marcado pelo assédio moral como:

Uma relação dominante/dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade através de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos. Viram-se instrumentos, meros objetos, e assim é consumado o ato de "coisificar" (HIRIGOYEN, 2001, p.27).

Nesse contexto, onde impera a dominação é importante refletir sobre as relações de poder que se estabelecem no ambiente de trabalho, afinal de contas é por meio delas que o assédio moral pode ser eclodido. É importante, ressaltar conforme apontado em linhas

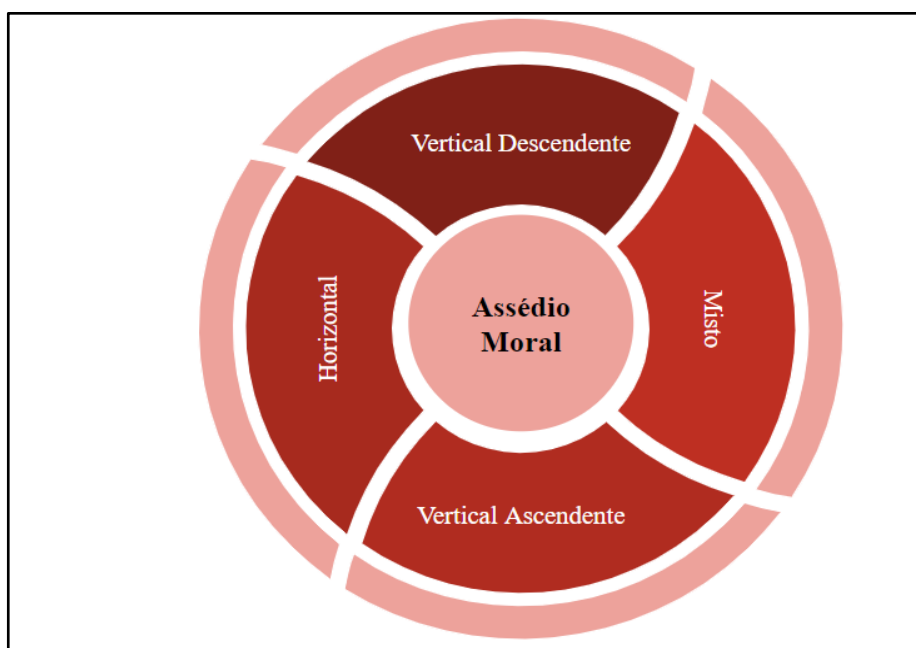
pretéritas que no Brasil a pioneira a desenvolver um estudo acerca do fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho foi Margarida Barreto, a referida autora explica de modo objetivo que o assédio moral é:

[...] a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO, 2008, p.56).

A partir das conceituações apresentadas é possível dizer que o assédio moral no trabalho é um fenômeno que almeja a priori a demissão do trabalhador, porém, essa prática pode ocorrer simplesmente com o objetivo de torturar psicologicamente a vítima sem que a centralidade dessa ação seja a demissão. Consoante ao exposto, Silva (2005, p. 17) pontua sobre a existência de “um liame entre o assédio moral e a usurpação dos direitos da personalidade, da liberdade, da dignidade e do exercício da cidadania, sendo que a prática desta violência interfere nas condições psíquicas da vítima, além de desarmonizar o ambiente de trabalho”.

Acrescenta-se, ainda, que o assédio moral pode assumir diversas facetas, contudo todas tendem a causar danos ao indivíduo que recebe as ações assediadoras. No diagrama 1, é possível verificar as facetas mencionadas:

**Diagrama 1:** Tipos de assédio moral.



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2023).

A par disso, cumpre dizer que o assédio moral vertical descendente é cometido pelo empregador ou superior responsável pelos empregados, esse tipo de assédio conforme apontado por Resende (2020, p. 771) tende a gerar problemáticas grave pois, “em razão da subordinação hierárquica, os danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego”. Oportuno explicar que o assédio vertical ascendente, apesar de sua prática não ser comum pode ocorrer, sendo que, as ações assediadoras podem ser realizadas por um empregado ou um grupo de funcionários contra o empregador ou superior hierárquico (DOLORES; FERREIRA, 2004).

No que diz respeito ao assédio moral horizontal mister dizer que essa forma de assédio ocorre entre trabalhadores que estão no mesmo patamar laboral, ou seja, pertencem à mesma categoria ou classe estando no mesmo nível hierárquico. Acerca do assédio moral misto, tal tipologia de assédio é caracterizado pela junção entre o assédio moral horizontal e vertical, nas palavras de Resende (2020, p 771) “o agressor é atingido por todos, superiores e colegas. A agressão inicia por ação do superior ou dos colegas, mas ao passar do tempo tenderá a se generalizar”.

Por fim, o assédio moral é uma prática silenciosa e difícil de ser identificada, e muitas vezes chega a ser confundida, por exemplo, com o estresse. Por isso, é fundamental que seja discutido no próprio ambiente laboral sobre o assédio moral, para que tais atos sejam identificados facilmente, sem que sejam gerados prejuízos tanto para o empregado quanto para o empregador. Ressalta-se, que a legislação precisa avançar na seara do assédio moral, tendo em vista, que o assédio moral é um fenômeno que está em constante crescimento e gerando muitas problemáticas ligadas a saúde física e mental dos trabalhadores que sofrem com as ações assediadoras.

### **2.3 Requisitos configuradores do assédio moral no ambiente de trabalho**

A prática do assédio moral por muitas vezes é confundida com estresse e cobrança por melhores resultados, no entanto é possível caracterizar as atitudes que configuram o assédio moral. Haja vista que o assédio é uma conduta repetitiva e que tem finalidade de provocar o desequilíbrio da vítima, outro aspecto é que o assédio moral é sutil, já que, manifestações explícitas podem permitir revide e a identificação de forma mais célere.

Assim sendo, no quadro 1 serão apresentadas situações que configuram o assédio moral no ambiente do trabalho e ações que não são caracterizadas como assédio, conforme apontado na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho –CPAMT, elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2019.

**Quadro 1:** Ações que caracterizam assédio moral e práticas que não são ações assediadoras conforme – CPAMT 2019.

Situações que caracterizam assédio moral	Ações que não são consideradas assédio moral
Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões.	Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados.
Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência.	Distribuição de tarefas e metas, aumento do fluxo de demandas a serem cumpridas dentro do permitido pelas legislações trabalhistas. Salienta-se, que pode haver períodos de maior volume de trabalho.
Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores.	Utilização de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico.
Impor tarefas humilhantes; Gritar ou falar de forma desrespeitosa; Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador; Criticar a vida particular da vítima; Atribuir apelidos pejorativos.	A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.
Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais e/ou por e-mails institucionais.	Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não exponham o servidor/ colaborador a situações vexatórias.
Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais e delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis.	Emprego gerencial de avaliações.

**Fonte:** Elaboração própria a partir dos dados disponíveis na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho –CPAMT (2019).

Vale salientar que para que as situações de assédio sejam configuradas é fundamental que ocorram de maneira contínua, ou seja, por tempo prolongado objetivando prejudicar a vítima. Nesse passo, o assédio moral causa sequelas marcantes e que tendem a evoluir a situações psíquicas graves, afetando drasticamente a saúde mental do trabalhador, por isso, é fundamental que os dispositivos jurídicos sejam eficazes e assegurem aos trabalhadores que seus direitos sejam efetivados, para que o assédio moral no ambiente de trabalho seja contido de forma eficaz (RESENDE, 2020).

#### 2.4 Uma breve tessitura sobre o assédio moral e os dispositivos jurídicos

O assédio moral ainda não possui uma previsão legal específica no que tange o ordenamento jurídico brasileiro, haja vista, que o projeto de Lei nº 4.742/2001, mesmo tendo sido aprovado na Câmara Federal, ainda está em tramitação no Senado Federal. Vale lembrar, que tal projeto visa acrescentar no Código Penal o crime de Assédio Moral no Trabalho em consonância com o fragmento:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 7-12-1940 - passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação. (BRASIL, 2001)

No tocante, apesar de não ter uma legislação específica ou um artigo para enquadrar o assédio moral, quando ocorre ações assediadoras praticadas pelo superior hierárquico em desfavor do empregado, o legislador aplica as sanções com base nas alíneas “a”, “b” e “e” do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Já nos atos de assédio realizados por colegas de labor, as condutas são enquadradas nas alíneas “b” e “j” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2015).

Nesse contexto, independentemente do tipo de assédio ocorrido, poderá o empregador ser responsabilizado pelos atos praticados por seus funcionários nos termos do art. 157 da CLT- Consolidação das Leis de Trabalho (BRASIL, 2015). Além disso, para coibir e penalizar os sujeitos que cometem assédio moral é empregada como forma complementar a Lei nº 13.185/2015, que trata acerca do Programa de Combate à Intimidação Sistemática – Bullying.

Além dos mecanismos jurídicos mencionados, existem outros dispositivos jurídicos que permitem aos operadores do direito agir sob essa demanda, como o Art. 5º, inciso V e X da Constituição Federal de 1988 que preconizam sobre o dano moral e possibilidade de ressarcimento à vítima:

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:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

Nesse passo, para as vítimas de assédio moral é garantida por meio dos dispositivos destacados acima a reparação, isto é, a indenização pelo dano causado em decorrência do assédio sofrido, mediante comprovação (RUFINO, 2006). Convém mencionar, que o Código Civil de 2002, também colabora explicitando em seus artigos 186, 187 e 927 a necessidade de reparação do dano moral, bem como, a ilicitude de ações assediadoras:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. 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.

[...]

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

A par disso, dentro do ordenamento jurídico, quando comprovado o dano à vítima deverá ocorrer o ressarcimento tanto pelo dano moral quanto pelo material. Sendo assim, é dever do empregador indenizar o indivíduo que sofre assédio moral no trabalho, conforme art. 932, inciso III do Código Civil de 2002:

Art. 932: São também responsáveis pela reparação civil.

[...]

III – o empregador ou o comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em relação dele (BRASIL, 2002).

Nessa vereda, cabe ao empregador indenizar a vítima de assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho em qualquer caso que tenha sido comprovado nas ações assediadoras.



Assim sendo, a fixação do valor referente ao dano moral sofrido deverá observar o bom senso e a proporcionalidade da culpa e do dano causado à vítima (FIUZA, 2003). Por isso, a reparação do dano moral deve-se proporcionar à vítima do assédio moral no ambiente laboral, a satisfação compensatória em relação ao dano sofrido. E também, servir como meio de prevenção e desestimular novas ações de assédio.

Por fim, é importante destacar que a Lei 14.457/2023 que institui o Programa Emprega +Mulheres e que no seu art. 28º dispõe sobre: “Art. 28. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento completo do Selo Emprega + Mulher”. A lei mencionado tem por objetivo premiar as empresas que em suas contratações garantam maior contratação feminina, bem como, promovam a ascensão profissional da mulher, gerem a igualdade entre homens e mulheres e também sejam efetivas no enfrentamento do assédio sexual no ambiente laboral (BRASIL, 2022).

## 2.5 Assédio moral no trabalho: consequências

Diante de um mundo globalizado as relações de trabalho passaram ser mais competitivas, e tal competitividade finda por gerar situações de assédio, pois os trabalhadores muitas vezes são pressionados a aumentar a produtividade de forma hostil o que culmina na desestabilidade psíquica do trabalhador. Dentre as causas do assédio é possível citar abuso do poder diretivo, busca incessante do cumprimento de metas, autoritarismo, despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas, rivalidade no ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2005).

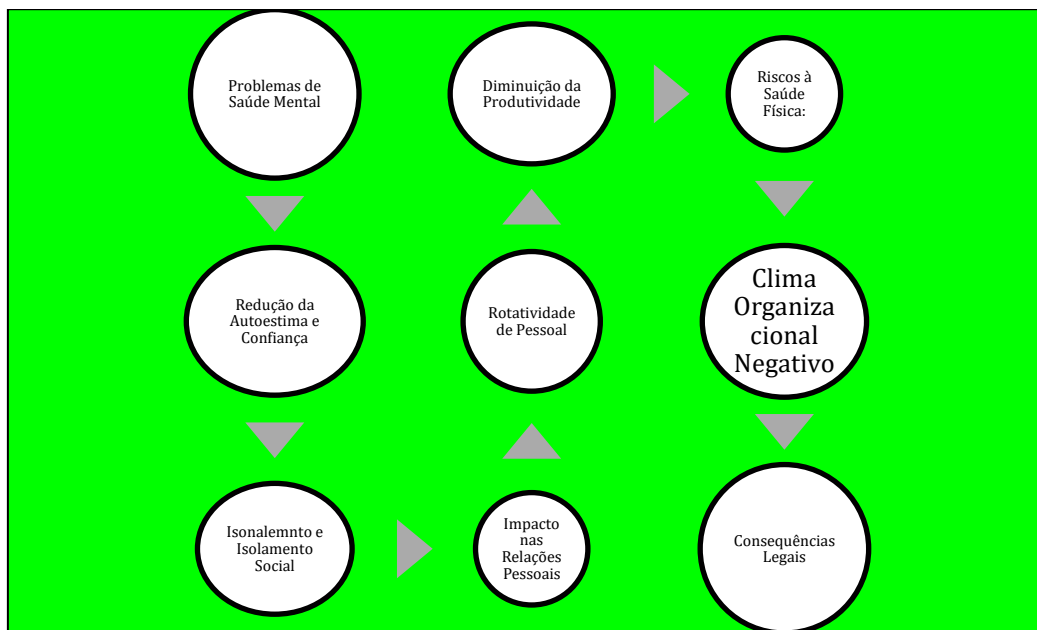
Em consonância, o autor Glockner (2004) descreve como causas do assédio moral:

A economia submetida às influências de modelos de gestão administrativa que visam ao lucro e ao crescimento a qualquer preço, a precariedade das relações de emprego, a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo impressionante da economia, o interesse por reduzir os custos de trabalho, a existência do desemprego, as manifestações da terceirização, o crescimento do setor informal; a migração continuada, a tendência à contratação por contratos a prazo determinado (GLOCKNER, 2004, p. 18).

Sob esse prisma, o assédio moral pode ocorrer por diversas causas e em todas é notório que o objetivo é o desrespeito ao trabalhador seja em questões relacionadas a sua vida profissional e/ou pessoal. Além disso, o assédio moral é calcado em uma relação de poder onde o dominador por meio de gestos, palavras e atitudes silencia o dominado.

Nesse passo, o assédio moral no ambiente de trabalho pode ter graves consequências para a saúde do trabalhador, afetando o bem-estar e o desempenho das vítimas, além de ocasionar instabilidade no ambiente laboral como um todo. Deste modo, na figura 2 será apresentado algumas das principais problemáticas que podem surgir em decorrência de ações assediadoras:

**Figura 2:** Consequências do assédio moral.



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Como apontado na figura 2, o assédio moral pode desencadear ou agravar problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão, estresse crônico e outros transtornos de cunho psicológico. Por conta, de ações assediadoras os empregados a autoestima do trabalhador pode ser minada gerando sentimentos de incapacidade e desvalorização, tornando as vítimas menos produtivas e propensas a cometer equívocos (HIRIGOYEN, 2010).

O assédio também pode deixar o ambiente de trabalho tóxico desencadeando uma alta rotatividade de pessoal, fator que pode causar prejuízos a empresa. Afinal, em alguns casos, as vítimas de assédio moral podem buscar ações legais contra os agressores ou a organização, o que pode resultar em processos judiciais e custos significativos para a empresa.

Nesse contexto, se tratando de parâmetro da matéria acerca do assédio moral a jurisprudência normalmente indicada tem sua origem no TRT da 17ª Região, localizada no

Estado do Espírito Santo, que tipifica e engloba o assédio moral a perseguição sofrida por técnicos da área de propaganda e publicidade, conforme ementa abaixo:

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. As torturas psicológicas, destinadas a golpear a autoestima dos empregados, tendo como finalidade forçar suas demissões ou acelerarem suas dispensas por meio de método que resulte em sobrecarregar os empregados de atividades inúteis, sonegar-lhes informação e fingir que não os vê, resulta em assédio moral, cuja consequência é o direito à indenização por danos morais, porque supera o aspecto profissional, eis que mina a saúde física e mental das vítimas e corrói a sua autoestima. No caso em tela, o assédio foi além, porque a reclamada transformou o contrato de atividade em contrato de inação, rompendo o aspecto sinalagmático do contrato de labor, e por consequência, não cumprindo a sua obrigação primordial que é a de proporcionar labor, fonte de dignidade dos empregados. ” (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionísio, DJ de 20.08.2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237).

Assim sendo, é importante que os empregadores estejam cientes das consequências do assédio moral e adotem políticas e práticas que combatam o assédio no local de trabalho. Além disso, os funcionários devem estar cientes de seus direitos e recursos para denunciar o assédio, se necessário, e buscar apoio de profissionais de recursos humanos, sindicatos ou advogados, quando apropriado.

Acrescenta-se, ainda, que o assédio no ambiente de trabalho pode ter uma série de consequências psicológicas graves para as vítimas, sendo que, as consequências podem variar de intensidade, dependendo da duração e da gravidade do assédio. Sendo assim, alguns dos efeitos psicológicos mais comuns incluem:

- ❖ **Ansiedade:** As vítimas de assédio moral frequentemente experimentam ansiedade intensa. Elas podem ficar constantemente preocupadas com a possibilidade de enfrentar novos episódios de assédio ou com a reação dos colegas e superiores (CPMAT, 2019);
- ❖ **Depressão:** O assédio moral pode levar à depressão. As vítimas podem sentir-se sem esperança, tristes e ter dificuldade em encontrar alegria nas atividades que antes eram prazerosas (CPMAT, 2019);
- ❖ **Estresse Crônico:** O estresse crônico é uma consequência comum do assédio moral. Isso pode resultar em sintomas físicos, como tensão muscular, dores de cabeça, insônia e problemas gastrointestinais (CPMAT, 2019);

❖ **Isolamento Social:** As vítimas de assédio moral muitas vezes se isolam socialmente. Elas podem evitar colegas de trabalho, amigos e familiares, tornando-se mais solitárias (CPMAT, 2019).

❖ **Baixa Autoestima:** O assédio moral pode minar a autoestima das vítimas. Elas podem começar a acreditar nas mensagens prejudiciais e negativas que estão recebendo e desenvolver uma imagem negativa de si mesmas (CPMAT, 2019).

❖ **Desconfiança e Paranoia:** As vítimas podem desenvolver sentimentos de desconfiança em relação aos outros no ambiente de trabalho, acreditando que estão sendo observadas ou que todos são potencialmente hostis (CPMAT, 2019).

❖ **Fadiga Mental:** A constante exposição ao assédio moral pode levar à fadiga mental, tornando difícil para as vítimas se concentrarem no trabalho ou em outras atividades (CPMAT, 2019).

❖ **Pensamentos Suicidas:** Em casos extremos, o assédio moral no trabalho pode levar a pensamentos suicidas. As vítimas podem sentir que não têm mais saída e que o suicídio é a única solução (CPMAT, 2019);

❖ **Síndrome de Estresse Pós-Traumático (TEPT):** Algumas vítimas de assédio moral desenvolvem sintomas de TEPT, que incluem flashbacks, pesadelos e reações intensas a gatilhos que lembram o assédio (CPMAT, 2019).

A par disso, é importante reconhecer que o assédio moral no trabalho não é apenas um problema profissional, mas também um problema de saúde mental. As vítimas devem procurar apoio de profissionais de saúde mental, como psicólogos ou psiquiatras, para lidar com as consequências psicológicas do assédio. Além disso, é fundamental denunciar o assédio aos superiores ou ao departamento de recursos humanos e buscar medidas para interromper o comportamento do agressor, a prevenção e a conscientização sobre o assédio moral também são fundamentais para criar ambientes de trabalho mais saudáveis e livres desse tipo de abuso.

Oportuno dizer, que os sintomas e sensações psicológicas não se restringem ao ambiente de trabalho, elas perpassam a esfera empregatícia chegando até os lares das vítimas o que culmina em relações familiares conflituosas, originando prejuízos no convívio familiar e social (ALKIMIN, 2013). Por isso, é crucial propor ações preventivas e reativas que auxiliem efetivamente o rompimento de ações assediadoras no ambiente de trabalho.

Deste modo, o assédio moral no ambiente de trabalho ocasiona diversas problemáticas para o trabalhador, e também, para empresa ou corporação onde ocorre tal ato, por isso, é fundamental que sejam desenvolvidas medidas de proteção, prevenção e conscientização acerca dessa problemática. A partir disso, surge como uma importante ferramenta de combate ao assédio moral, projetos e leis que sejam mais severas no que diz respeito ao assédio moral, bem como, campanhas preventivas como, por exemplo, a Cartilha de Prevenção Contra o Assédio Moral desenvolvida pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Mister dizer, que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho -CIPA a partir da reformulação advinda da Portaria nº 4.219 do Ministério do Trabalho e Previdência passou a intervir na prevenção do assédio dentro do ambiente laboral. Assim sendo, a CIPA passou a ser denominada como Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, deste modo, as empresas que tenham a CIPA são obrigadas a:

Incluir, em suas normas internas, regras de conduta a respeito de assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, garantindo ampla divulgação de seu conteúdo aos empregados e empregadas; fixar procedimentos para receber, acompanhar, apurar e aplicar sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e violência, garantindo o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; incluir, nas atividades e práticas da Cipa, temas referentes à prevenção e combate ao assédio sexual e de outras formas de violência; capacitar, orientar, sensibilizar empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos, no mínimo a cada 12 meses, sobre temas relacionados à violência, assédio e diversidade no âmbito do trabalho (MARQUES, 2023, p. 01).

Nesse diapasão, as novas atribuições da CIPA a tornam um mecanismo de enfrentamento ao assédio, fundamental para manter o ambiente laboral saudável e conseqüentemente a saúde mental e física dos trabalhadores. Deste modo, a CIPA a partir da prevenção e combate das violências que podem ocorrer no ambiente de trabalho, especialmente o assédio sexual, que pode desencadear diversos problemas tanto para empresa quanto ao empregado vítima das ações assediadoras.

Por fim, medidas que incentivem a participação de todos os colaboradores na empresa, onde as tarefas, metas e condições de trabalho estejam devidamente esclarecidas, bem como, a instituição de um código de ética da instituição, oficinas e palestras sobre assédio moral com participação de psicólogos e promoção de diálogos sobre o assédio moral. (CPAMT, 2019). Tais medidas podem ser eficazes para prevenção de ações que configurem assédio moral, proporcionando um ambiente de trabalho mais saudável e conseqüentemente ocasionando maior produtividade por parte dos colaboradores.

## 2.6 Assédio moral no trabalho: medidas preventivas

A prevenção do assédio moral no trabalho é crucial para manter um ambiente saudável e produtivo, por isso, é necessário para além do uso dos dispositivos jurídicos políticas internas de prevenção desse fenômeno. Desta maneira, sob a perspectiva de Froes (2022) algumas medidas preventivas podem ajudar a combater o assédio moral como:

- ✚ **Políticas de Combate ao Assédio:** implica no desenvolvimento de políticas claras de combate ao assédio moral que definam o que constitui assédio e forneçam orientações sobre como relatar incidentes. Essas políticas devem ser acessíveis a todos os funcionários.
- ✚ **Treinamento Regular:** é crucial proporcionar treinamento regular sobre prevenção do assédio moral a todos os funcionários e gestores. O treinamento deve abordar os impactos do assédio e as medidas a serem tomadas para preveni-lo.
- ✚ **Canais de Denúncia:** Elaborar canais de denúncia eficazes e confidenciais, nos quais os funcionários possam relatar incidentes de assédio.
- ✚ **Sensibilização:** é fundamental realizar campanhas de sensibilização e educação para promover um ambiente de trabalho respeitoso e livre de assédio, que podem ser por meio de workshops, seminários e palestras.
- ✚ **Consequências Claras:** é importante definir e esclarecer as consequências do assédio, incluindo ações disciplinares, como advertências, suspensões ou demissões em casos extremos.
- ✚ **Avaliação da Cultura Organizacional:** crucial promover avaliações regulares da cultura organizacional e do clima de trabalho para identificar áreas de risco para o assédio moral e tomar medidas corretivas.
- ✚ **Apoio às Vítimas:** fator primordial para romper com a perpetuação do assédio é fornecer apoio às vítimas de assédio, incluindo orientação legal, assistência psicológica e opções para resolução de conflitos.
- ✚ **Política de Promoção da Saúde Mental:** implantação de políticas de promoção da saúde mental no local de trabalho para reduzir o estresse e melhorar o bem-estar dos funcionários.

Em síntese, a prevenção do assédio moral deve ser um esforço contínuo e envolver toda a organização. Afinal, medidas preventivas podem ajudar a criar um ambiente de

trabalho mais seguro e respeitoso para todos os funcionários evitando traumas e desgaste da relação entre empregador-empregado que podem ocasionar danos para ambos os lados.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao exposto é possível dizer que o assédio moral está presente de forma significativa nos ambientes de trabalho, conforme apontado no decorrer da pesquisa, é frequente trabalhadores serem submetidos a ações que configuram o assédio. Sendo, que tais práticas desencadeiam para a vítima uma série de problemas e dentre eles os de cunho psicológico, ou seja, o trabalhador além de passar por situações de constrangimento e violência verbal, sofre com os danos psíquicos oriundo do assédio moral.

Outro ponto aludido no decorrer do trabalho é que o assédio gera danos para o assediado, assediador e para a empresa, que vê anos de construção ser devastada devido ao assédio moral praticado no ambiente de trabalho. Quanto aos objetivos da pesquisa é possível afirmar que foram alcançados, já que conforme proposto foi realizada a conceituação acerca do assédio moral, a enumeração das medidas de prevenção contra o assédio. Portanto, é possível dizer que a partir do cumprimento dos objetivos propostos houve um entrelaçamento entre as ideias dos autores, que corroboram com a proposta acerca da importância em promover discussões sobre a temática abordada neste artigo.

A par disso, a seara jurídica tem sua parcela de contribuição pois garante ao trabalhador que seus direitos sejam cumpridos, lhe ocasionado mediante comprovação de tal ato o direito a indenização e as devidas penalidades do agressor de acordo com a lei, bem como, ter condições e normas mais benéficas em determinados casos, conforme preconizado no princípio de proteção.

Vale salientar, que por se tratar de uma temática repleta de complexidades as limitações encontradas na pesquisa, foram sentidas durante as buscas por documentos e materiais com dados quantitativos acerca do assédio moral, como, números sobre os indivíduos afetados, as doenças diagnosticadas originadas devido ao assédio, empresas processadas, afastamentos por doenças laborais que tenham sido desencadeadas pelo assédio moral.

Por fim, mesmo diante da falta de dados quantitativos, a pesquisa é um importante mecanismo que tende a auxiliar a compreensão acerca do assédio moral no ambiente laboral, bem como, as consequências que podem acometer as vítimas desse fenômeno. Por fim, a

CIPA se faz importante ferramenta no combate, diagnóstico e prevenção de ações assediadoras.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3ªEd. Curitiba:Juruá, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988**. Brasília. Disponível em: [https://www.academia.edu/download/59030303/Constituicao-Federal-PDF\\_-\\_ANOTACAO20190425-54828-itkmgzj.pdf](https://www.academia.edu/download/59030303/Constituicao-Federal-PDF_-_ANOTACAO20190425-54828-itkmgzj.pdf). Acesso em: 20 mai. 2022.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 13.185 de 9 de Novembro de 2015** – Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying), disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm). Acesso em: 11 ago.2023.

BRASIL, Presidência de República. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Decreto Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 ago.2023.

BRASIL. **Código Civil - Lei n. 10.406/2002**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 20 mai. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 16 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. **Dispõe sobre alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL, Lei nº 14. 457 de 21 de setembro de 2022. **Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm) /. Acesso em: 26 set. 2023.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 1. ed. 3 reimpr. São Paulo: EDUC. 2013.

CALIXTO, Arthur Andreoni. Um breve histórico do surgimento do direito do trabalho. In: **MEGA JURÍDICO**, 2018. Disponível em: [https://www.megajuridico.com/um-breve-historico\[1\]do-surgimento-do-direito-do-trabalh](https://www.megajuridico.com/um-breve-historico[1]do-surgimento-do-direito-do-trabalh). Acesso em: 18 ago. 2023



DOLORES, Hádassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FÉLIX, Clarissa Martins. **Uma análise jurídica, social e política da escravidão contemporânea: causas, soluções e a “lista suja” dos empregadores escravagistas**. UFPE: Recife, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24051/1/Trabalho%20de%20conclus%C3%A3o%20de%20curso.pdf>. Acesso em: 18 set. 2023.

FINELLI, Lília Carvalho. **Construção e desconstrução da lei: a arena legislativa e o trabalho escravo**. UFMG: Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBDA89N2E/1/\\_disserta\\_o\\_\\_constru\\_o\\_e\\_descons tru\\_o\\_da\\_lei\\_\\_a\\_arena\\_legislativa\\_e\\_o\\_\\_t rabalho\\_escravo\\_\\_l\\_lia\\_finelli.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBDA89N2E/1/_disserta_o__constru_o_e_descons tru_o_da_lei__a_arena_legislativa_e_o__t rabalho_escravo__l_lia_finelli.pdf). Acesso em: 18 set. 2023

FIUZA, Ricardo. **Novo código civil comentado**. São Paulo: Saraiva, 2003.

FROES, Amanda. **Assédio moral no trabalho e os prejuízos na saúde mental do trabalhador**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/22502> . Acesso em: 13 out. 2023

GARAEIS, Vítor Hugo. A história da escravidão negra no Brasil. *In: PORTAL GELEDÉS*, 2012. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/historia-da-escravidao-negra-brasil/> . Acesso em: 18 set. 2023

GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Thomson-IOB, 2004.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HIRIGOYEN, Marie France. A violência perversa do cotidiano. **Tradução:** Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

JUSBRASIL. **Assédio Moral**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=assedio+moral>. Acesso em: 13 out. 2023.

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/mar. 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116309>. Acesso em: 08 ago. 2023.

MARQUES, Fabíola. Nova função da Cipa para prevenir e combater assédio sexual e violência. *In: CONSULTOR JURÍDICO*, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-abr-07/reflexoes-trabalhistas-funcao-cipa-assedio-sexual-violencia-trabalho>. Acesso em: 26 set. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. Saraiva, 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79138122.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. A percepção de servidores universitários sobre as políticas, ações e discursos institucionais sobre o assédio moral no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n. 29, p. 191-222, 2019. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/8327>. Acesso em: 08 ago. 2023.

PIZZANI, Luciana. et al. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, Campinas, SP**, v. 10, n. 2, p. 53-66, jul./dez, 2012. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896>. Acesso em: 12 jul. 2023.

ROCHA, Cicero Antonio. Teletrabalho e reforma trabalhista: pontos positivos e negativos. **Direito-Araranguá**, 2020. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/15801>. Acesso em: 19 set. 2023.

RIGO, Juliana Santos. **Modificações trazidas pela reforma trabalhista: um estudo comparativo após a Lei nº 13.467/2017**. 2019. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/13088>. Acesso em: 19 set. 2023.

317

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SILVA, Jorge Luiz Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e livraria jurídica do Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/d35d/f6103eco76269ba82ff7c432cd2124e2f18e.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2023.

SILVA, Daniel Neves. "Escravidão no Brasil"; In: **BRASIL ESCOLA**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/escravidao-no-brasil.htm>. Acesso em: 18 set. 2023.

SILVA, Paula Jaeger da. Evolução histórica do direito do trabalho. In: **Revista on-line: Páginas de Direito**, 2018. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucaohistorica-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 23 set. 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral**. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 20 jul. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, TST. Justiça do Trabalho recebe cerca de seis mil ações por mês sobre assédio. **Portal CNJ**. 7 jul. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-recebe-cerca-de-seis-mil-acoes-por-mes-sobre-assedio/#:~:text=A%20Justiça%20Trabalhista%20recebe,%20em,temática%20em%20todo%20o%20país>. Acesso em: 9 ago. 2023.