

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANNA BEATRIZ SIMÃO DOS SANTOS  
BRENDA EMMILI OLIVEIRA DO NASCIMENTO  
CARLOS EDUARDO DA SILVA BARBOSA

**Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da  
dignidade humana e sua ausência na legislação**

RECIFE/2024

**ANNA BEATRIZ SIMÃO DOS SANTOS  
BRENDA EMMILI OLIVEIRA DO NASCIMENTO  
CARLOS EDUARDO DA SILVA BARBOSA**

**Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da  
dignidade humana e sua ausência na legislação**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado à disciplina monografia II  
do Curso de Bacharelado em Direito do  
Centro Universitário Brasileiro -  
UNIBRA, como parte dos requisitos  
para conclusão do curso.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Sergio da Silva  
Pessoa.

RECIFE/2024

**Folha reservada para a Ficha Catalográfica**

**ANNA BATRIZ SIMÃO DOS SANTOS  
BRENDA EMMILI OLIVEIRA DO NASCIMENTO  
CARLOS EDUARDO DA SILVA BARBOSA**

**Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade  
humana e sua ausência na legislação**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina monografia II do Curso de Direito do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Examinadores:

---

Orientador – Titulação

---

Examinador 1 – Titulação

---

Examinador 2 - Titulação

Nota: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Dedicamos este trabalho aos professores que, com dedicação e sabedoria, nos guiaram através de um vasto campo de incertezas.

As incertezas jurídicas foram superadas, uma a uma, a cada disciplina concluída. Cada professor, com nobreza e competência, nos apontou o caminho para que o conhecimento se tornasse uma realidade em nossa trajetória.

Agradecemos também a Deus, justo e bondoso, que iluminou nossos passos e nos fortaleceu diante dos desafios, permitindo que alcançássemos nossos objetivos.

Nossa gratidão se estende ainda aos familiares, que nunca deixaram de acreditar e apoiar, celebrando conosco cada etapa vencida.

Agora, seguimos confiantes: a justiça nos espera.

## EPÍGRAFE

“Onde não há lei, não há liberdade”

*John Locke*

## RESUMO

O trabalho "Assédio Moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade humana e sua ausência na legislação" tem como objetivo analisar o fenômeno do assédio moral no contexto laboral, destacando a falta de uma abordagem específica na legislação brasileira em relação a essa questão, à luz do princípio constitucional da dignidade humana. Este princípio fundamental, consagrado na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, inciso III, estabelece que todo indivíduo tem direito a ser tratado com respeito e dignidade, incluindo no ambiente de trabalho. A ausência de disposições legais específicas sobre o assédio moral levanta questões importantes sobre como essa lacuna normativa afeta a proteção dos trabalhadores contra essa forma de violência psicológica. Ao explorar essa temática, o estudo busca compreender as implicações do assédio moral nas relações de trabalho, os desafios enfrentados pelos trabalhadores e pelos órgãos judiciais ao lidar com essa questão sem uma legislação específica, e as possíveis soluções para promover um ambiente laboral mais justo e respeitoso.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Dignidade Humana. Legislação. Trabalho.

"Moral harassment in labor relations in the face of the principle of human dignity and its absence in legislation"

## ABSTRACT

The work "Moral Harassment in Labor Relations in the Face of the Principle of Human Dignity: Its Absence in Legislation" aims to analyze the phenomenon of moral harassment in the labor context, highlighting the lack of a specific approach in Brazilian legislation in relation to this issue, in light of the constitutional principle of human dignity. This fundamental principle, enshrined in the 1988 Federal Constitution, establishes that every individual has the right to be treated with respect and dignity, including in the workplace. The absence of specific legal provisions on moral harassment raises important questions about how this regulatory gap affects the protection of workers against this form of psychological violence. By exploring this theme, the study seeks to understand the implications of moral harassment in work relationships, the challenges faced by workers and judicial bodies when dealing with this issue without specific legislation, and possible solutions to promote a fairer and more equitable working environment. respectful.

**Keywords:** Moral Harassment. Human Dignity. Legislation. Work.

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução.....</b>	<b>9</b>
<b>2. Fundamentação Teórica.....</b>	<b>10</b>
2.1 <i>Evolução do assédio.....</i>	10
2.2 <i>Princípio da dignidade da pessoa humana.....</i>	10
2.3 <i>Conceito de assédio moral.....</i>	11
2.4 <i>Tipos de assédio moral.....</i>	12
2.5 <i>O ordenamento jurídico brasileiro e o assédio moral.....</i>	12
2.6 <i>CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio.....</i>	13
2.7 <i>Jurisprudência.....</i>	13
<b>3. Considerações Finais.....</b>	<b>15</b>
<b>4. Referências.....</b>	<b>16</b>

## 1. Introdução

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça, entre 2020 e 2023, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, julgou 419.342 processos relacionados a assédio moral e sexual. Nesse período, o número de ações sobre assédio sexual aumentou 44,8%, enquanto as de assédio moral cresceram 5%.

Nos últimos três anos, o Judiciário Trabalhista recebeu 361.572 novas ações sobre esses temas, sendo 338.814 referentes a assédio moral e 22.758 a assédio sexual. O volume de casos novos de assédio moral permaneceu estável, enquanto os relacionados a assédio sexual registraram um aumento de 14,3%.

Diante do exposto, este estudo consiste na investigação dos efeitos do assédio moral nas relações de trabalho, considerando sua relação com o princípio da dignidade humana e a lacuna sobre o tema em nossa legislação. O foco será na análise dos diferentes tipos de assédio moral, suas manifestações e consequências para a saúde dos indivíduos envolvidos, bem como na busca por estratégias de prevenção e intervenção visando à promoção de ambientes laborais mais saudáveis e respeitosos.

A dignidade da pessoa humana, princípio exposto no artigo 1º, inciso III da Constituição de 1988, é explicada por Bobbio (2002, p. 54) como, "é um princípio que possui características de irrenunciabilidade e intransmissibilidade e retrata o reconhecimento de que o indivíduo há de constituir o "objetivo primacial da ordem jurídica".

Marie-France Hirigoyen (2002, p. 65) define o assédio moral como:

o assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, 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.

O assédio moral pode ser identificado de duas formas: vertical e horizontal. A vertical é mais frequente dentro das empresas, principalmente na forma descendente, ou seja, do nível hierárquico superior para o inferior. Thome (2008, p. 35) traz o seguinte conceito de assédio: "O assédio moral vertical é o assédio que ocorre entre pessoas de grau hierárquico diferente e o tipo de assédio encontrado mais comumente. Pode ser ascendente ou descendente" Pode-se visualizar esse tipo de assédio, por exemplo, quando um gerente cobra metas de seus subordinados e, para isso, os coloca em situações vexatórias, fazendo com que façam "dancinhas", paguem "micos", apelidando-os com cognomes pejorativos, etc. O assédio horizontal é o que acontece entre pessoas que ocupam a mesma posição hierárquica, pares. Podendo visualizar essa situação quando um funcionário bate suas metas e debocha do outro que não as conseguiu cumpri-las. Também é muito comum no dia a dia das empresas que cultivam a competitividade entre seus funcionários.

A produção do artigo se justifica pela necessidade de compreender e discutir os impactos do assédio moral no ambiente laboral, especialmente no que diz a ausência de uma legislação suficiente para a tratativa dos casos ou medidas preventivas.

É crucial reconhecer que o assédio moral no local de trabalho não é apenas uma questão individual, mas também uma questão estrutural que reflete desequilíbrios de poder, culturas organizacionais tóxicas e falhas nos sistemas de gestão de recursos humanos. Nesse contexto, o princípio da dignidade humana, fundamental em diversas legislações ao redor do mundo, é frequentemente violado, comprometendo o bem-estar dos trabalhadores. Posto isto, levanta-se a seguinte questão: Quais são os desafios enfrentados pelos trabalhadores e pelos órgãos judiciais ao aplicar o princípio da dignidade humana para combater o assédio moral sem uma legislação suficiente?

O artigo desenvolvido foi fundamentado em pesquisa acadêmica e normativa sobre o tema do assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade humana e ausência na legislação. A abordagem metodológica abrange uma revisão minuciosa da literatura existente, incluindo estudos científicos e jurisprudência relevante, e tem como objetivo analisar o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, com foco na ausência de abordagem específica na legislação brasileira, à luz do princípio da dignidade humana, visando compreender suas implicações, desafios e possíveis soluções para garantir um ambiente laboral mais justo e respeitoso.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1. *Evolução do assédio moral.*

Em 1976, nos Estados Unidos, a psiquiatra Carroll Brodsky registrou em sua obra, “The harassed worker”, a primeira discussão sobre assédio moral. Em português, temos a seguinte tradução: “O trabalhador assediado”. O livro não causou impacto, pois a cultura norte-americana enfatizava a individualidade e a busca incansável por objetivos.

Heinz Leymann, psicólogo alemão, conseguiu dar visibilidade ao tema assédio moral da década de 80. Sua pesquisa buscou conscientizar trabalhadores e sindicalistas, administradores, enfim, as organizações quanto à existência de um fenômeno que conceituou como “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace”.

O psicólogo Leymann elaborou um questionário com 45 perguntas com a finalidade de identificar algumas condutas que configuram a prática do assédio moral”.

No Brasil, o assédio moral teve notoriedade com a dissertação de mestrado da médica do trabalho Margarida Barreto em 2000, PUC – SP, intitulada “Violência, saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações.

Em 2002, ocorreu o I Seminário Internacional versando sobre o assédio moral no Sindicato dos Químicos de São Paulo. A realização do seminário aconteceu depois que Margarida Barreto contactou Marie-France Hirigoyen (psicóloga francesa que publicou a obra *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*).

No Brasil, o estudo do assédio moral no trabalho tem início com a tradução do livro de Hirigoyen, com o título “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”, e com a dissertação de mestrado de Margarida Barreto nos anos 2000, que embora não utilizasse o termo “assédio moral”, tratou da problemática sob a forma de humilhação no trabalho (Soboll, 2015). No que se refere a uma legislação nacional sobre o assunto, não se verifica maior especificidade e efetividade, com jurisdição estadual e municipais. Nogueira e Ferreira (2017) destacam algumas normatizações em relação à prática de assédio no ambiente de trabalho no âmbito civil, tanto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) quanto no Código Civil Brasileiro, em que é possível extrair a natureza ilícita da prática dessa violência, seja ela decorrente de um ato comissivo ou omissivo, de negligência, seja de imperícia, dado que seria ela responsável por causar danos morais ao assediado. Ainda se destacam as dificuldades na formulação de normas específicas para coibir essa prática e da vítima em provar o ocorrido, ao se considerar os aspectos subjetivos atrelados ao fenômeno (Nogueira & Ferreira, 2017).

### 2.2. *Princípio da Dignidade da Pessoa Humana*

Para SCARLET (2011, pág. 135)

[...] A dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca, inseparável de todo e qualquer ser humano, é característica que o define como um todo. Conceção de que, em razão, tão somente, de sua condição humana e independentemente de qualquer outra particularidade, o ser humano é titular de direitos que devem ser respeitados pelo Estado e por seus semelhantes.

Um ambiente laboral que promove a dignidade humana fomenta relações saudáveis, colaborativas e justas, contribuindo para o bem-estar físico, emocional e profissional dos trabalhadores. Respeitar a dignidade dos colaboradores implica em proporcionar condições de trabalho seguras, remuneração justa, oportunidades de desenvolvimento e um ambiente livre de discriminação e assédio, resultando em maior produtividade e satisfação no trabalho.

Segundo Motta e Koehler (2012, pág. 51), “a dignidade da pessoa humana não deve ser considerada apenas como algo inato ao homem, mas também como produto do esforço e luta de diversas gerações da humanidade”. As relações de trabalho passaram por transformações significativas ao longo do último século, mudando de estruturas rígidas, caracterizadas por horários de trabalho rigorosos e direitos limitados dos trabalhadores, para arranjos mais flexíveis que priorizam o bem-estar e a autonomia dos funcionários, porém, mesmo assim, o assédio moral ainda é uma realidade em muitas organizações. À medida que as relações de emprego continuam a evoluir, é crucial defender o princípio da dignidade humana, garantindo que todos os trabalhadores sejam tratados com respeito, tenham acesso

a condições de trabalho justas e sejam capazes de manter um equilíbrio saudável entre suas vidas pessoais e profissionais.

### 2.3. *Conceito de Assédio Moral*

Margarida Barreto (2018) apresentou o seguinte conceito sobre assédio moral em uma entrevista para o Fórum de Debates e entrevistas:

[...] O assédio moral não é doença, muitos profissionais confundem, às vezes, a gente diz que muitos profissionais orgânicos trabalham para empresas no sentido de negar ou diminuir, ou ainda, afastar a compreensão correta do que é assédio moral. O assédio moral não é doença! Assédio moral é uma forma de administrar, é uma forma de gerir aquela empresa, aquele departamento, aquele conjunto de trabalhadores, assim como o assédio moral é uma forma de violência, uma forma de humilhar o outro exigindo determinado resultado do seu trabalho. [...]  
Link: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=ZupdQbwRE4o>

Como esclarecido, o assédio moral é entendido como um comportamento repetido e persistente que visa humilhar, intimidar ou desestabilizar psicologicamente o trabalhador.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho - 2019) explana que a violência e o assédio moral no trabalho compreendem um conjunto de atitudes e práticas que são consideradas inaceitáveis. Essas ações podem se manifestar recorrentemente ou não, trazendo consequências negativas para os aspectos físico, psicológico, sexual e econômico das pessoas afetadas.

Marie-Fance Hirigoyen (2006, p.65) expõe que:

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

As autoras estão em consonância quanto à definição do que constitui assédio moral no ambiente de trabalho, reconhecendo-o como um comportamento repetitivo e hostil que visa constranger ou intimidar psicologicamente um trabalhador. Esse tipo de assédio pode se manifestar de diversas formas, como insultos, discriminação, isolamento, sobrecarga de tarefas, ameaças veladas ou ações que visam minar a autoestima e a saúde emocional da vítima. Essa convergência nas definições é fundamental para embasar políticas e legislações que visam proteger os trabalhadores contra essa forma de abuso e promover ambientes laborais mais saudáveis e respeitosos.

Para POOLI E MONTEIRO (2018), o conceito de assédio moral é o mais apropriado para caracterizar as diversas formas de violência psicológica, que incluem ataques à personalidade, intenções maliciosas e hostilidade no local de trabalho.

A jurista Sônia Mascaro Nascimento (2004, pág. 922) traz a seguinte definição sobre assédio moral:

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica de forma repetitiva e prolongada e exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, e que tenha por efeito causar dano emocional, excluir a posição do trabalhador ou deteriorar o ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades profissionais. É indispensável, portanto, para que esteja configurado o assédio moral, que a conduta do empregado tenha se prolongado no tempo, podendo causar dano emocional ou psicológico.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma séria questão que não deve ser subestimada nem ignorada. Suas consequências devastadoras podem afetar profundamente a saúde mental e emocional dos indivíduos afetados, além de prejudicar o clima organizacional e a produtividade geral. É essencial que haja apoio e proteção eficazes para as vítimas e consequências adequadas para os agressores, a fim de promover ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos para todos os colaboradores.

A saúde física e psicológica dos trabalhadores é tão adversamente afetada pelo abuso moral que leva à baixa autoestima, relacionamentos interpessoais prejudiciais e baixo desempenho nas tarefas diárias. Além disso, o indivíduo experimenta uma sensação de fracasso. A pessoa que está sendo assediada normalmente se sentirá cada vez mais isolada, com a sensação de não ter propósito, podendo

desenvolver depressão e em casos extremos recorrer ao suicídio (MATTA; MELO, 2019).

Para caracterizar o assédio moral, é fundamental considerar os seguintes aspectos: sua definição deve estar relacionada às consequências para a pessoa assediada, em vez de se basear na intenção de quem assedia; deve causar um impacto negativo na vítima; e o comportamento agressivo precisa ser recorrente, pois um ato isolado de hostilidade não deve ser classificado como assédio moral (MESQUITA, SILVA, BEZERRA, FONTINELLE, & NEIVA, 2017). O fator recorrência é o que diferencia o assédio de um incidente isolado, destacando o caráter prolongado e sistemático da conduta abusiva.

#### 2.4. *Tipos de assédio moral*

Conforme CALHAU (2009), o assédio no local de trabalho pode se manifestar de três maneiras: horizontalmente, quando envolve trabalhadores do mesmo nível hierárquico, vertical ascendente, quando parte de um funcionário menos graduado em direção a um mais graduado, e vertical descendente, quando acontece de um funcionário mais graduado para um menos graduado. Na situação horizontal, é comum acontecer entre equipes ou departamentos onde a competição é intensa. O assédio vertical descendente é o mais frequente, ocorrendo em ambientes com uma clara hierarquia de poder. Por outro lado, o assédio vertical ascendente é menos comum, mas também ocorre, principalmente quando o superior é mais velho ou é substituído, gerando assim uma resistência por parte da equipe.

Além dos tipos já mencionados, há o assédio organizacional, que tem sido objeto de muitas ações trabalhistas. Segundo o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão (ministro da 7ª turma do TST, agravo de instrumento em recurso de revista 15120820175090661, publicado 2021), faz o seguinte apontamento sobre assédio organizacional:

[...] A modalidade de assédio organizacional caracteriza-se pela conduta abusiva e reiterada do agressor como método de gestão, não sendo requisito a intenção de prejudicar ou inferiorizar determinada pessoa. Tem por essência a utilização de práticas abusivas para aumentar a produtividade e/ou reduzir custos, como cobranças excessivas de metas, rigor disciplinar excessivo, métodos de gestão por estresse”. [...] (TST – AIRR: 15120820175090661, relator ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª turma, data de publicação: 24/5/2021)

Os tipos de assédio moral no ambiente de trabalho representam uma grave preocupação que requer ação imediata e eficaz por parte das organizações e legisladores. A existência desses tipos de assédio, que podem incluir desde intimidação e humilhação até exclusão e sobrecarga injusta, mina não apenas o bem-estar emocional dos funcionários, mas também afeta negativamente a produtividade e a cultura organizacional. Logo, é crucial que sejam implementadas políticas robustas de prevenção e combate ao assédio moral, além de promover uma cultura de respeito mútuo e apoio no ambiente de trabalho.

As empresas que investem ativamente em criar um ambiente de trabalho seguro e saudável não apenas protegem seus colaboradores, mas também fortalecem sua própria reputação e desempenho a longo prazo. É necessário que a legislação, juntamente com os órgãos competentes, acompanhe as empresas que são alvos de denúncias ou de processos de maneira recorrente, além disso, que a legislação esclareça de maneira suficiente ou por meio de lista exemplificativa o que pode ser considerado como assédio moral no ambiente de trabalho ou assédio organizacional.

#### 2.5. *O ordenamento jurídico brasileiro e o assédio moral*

A omissão no ordenamento jurídico brasileiro em relação à falta de uma legislação específica que trate do assédio moral no ambiente de trabalho é uma lacuna que gera consequências significativas. A ausência de normas claras e abrangentes para lidar com essa questão contribui para a perpetuação desse tipo de violência laboral, prejudicando a saúde física e mental dos trabalhadores. A falta de diretrizes claras pode dificultar a identificação e punição dos perpetradores, bem como a proteção dos direitos dos trabalhadores afetados. Portanto, a necessidade de uma legislação específica que aborde o assédio moral no local de trabalho é premente, visando garantir um ambiente laboral saudável e respeitoso para todos os trabalhadores.

Um projeto de lei que discute assédio moral no ambiente de trabalho está aguardando apreciação do Senado. Trata-se do Projeto de Lei 4.742/01, que passa a considerar o assédio moral como delito no Código Penal. Na reforma, ficará tipificado como crime quando uma pessoa ofender reiteradamente a dignidade alheia e a pena prevista será de um a dois anos de prisão e multa.

Em 2023, foi sancionada e publicada, pelo Presidente da República, a Lei 14.612, que insere punições pelas práticas de assédio sexual, moral e discriminação no âmbito do Estatuto da Advocacia. As práticas passam a ser passíveis de punição frente às Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). A presente lei define o assédio moral como:

Conduta praticada no exercício profissional por meio da repetição de gestos, palavras faladas ou escritas, ou comportamentos que exponham o estagiário, advogado ou qualquer outro profissional a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, visando excluí-los de suas funções ou desestabilizá-los emocionalmente”.

As punições, previstas na Lei 14.612, podem variar de um mês a um ano de afastamento do exercício profissional.

O assédio moral, juridicamente, é evidenciado por dois fatores negativos. O primeiro fator é a exigência de provar aos tribunais que foi assediado, este é um obstáculo que desestimula os funcionários de relatar as ocorrências. O segundo é em relação ao desenrolar dos casos já denunciados, que tem o final meramente pecuniário (indenização em dinheiro), o que não paga o prejuízo emocional que o empregado sofreu ao longo do tempo em que foi assediado (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021).

É importante fortalecer o arcabouço legal, mas também implementar políticas e práticas que garantam a aplicação efetiva da lei e a criação de trabalhos verdadeiramente saudáveis e inclusivos.

## 2.6. *CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio*

Em dezembro de 2022, o Ministério do Trabalho publicou a Norma Regulamentadora nº 4219, que estabelece que a CIPA também é responsável pela prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

A recente alteração no nome da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) no Brasil, que agora inclui a prevenção e combate ao assédio, representa um avanço significativo na proteção dos trabalhadores. Tradicionalmente focada na segurança e saúde ocupacional, a CIPA passa a incorporar a responsabilidade de lidar com questões relacionadas ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Essa mudança reflete uma crescente preocupação com o bem-estar psicológico dos trabalhadores, reconhecendo que o assédio é uma forma de violência que afeta diretamente a saúde mental e física dos colaboradores.

A inclusão do combate ao assédio nas atribuições da CIPA surge em um momento em que as denúncias de assédio no ambiente de trabalho estão aumentando, impulsionadas por movimentos sociais e pelo fortalecimento da legislação trabalhista. A medida busca criar um ambiente mais seguro e acolhedor para os trabalhadores, estabelecendo protocolos claros para a identificação, denúncia e resolução de casos de assédio. Dessa forma, a CIPA assume um papel mais abrangente, promovendo não apenas a segurança física, mas também a integridade emocional dos empregados.

Além disso, a mudança exige que as empresas invistam em treinamento e conscientização para os membros da CIPA, para que possam atuar de forma eficaz na prevenção e no enfrentamento do assédio. Isso inclui a criação de campanhas educativas, a realização de palestras e a adoção de políticas internas que incentivem a denúncia e protejam as vítimas. A atualização do nome da CIPA, portanto, não é apenas uma mudança simbólica, mas um passo concreto para a construção de ambientes de trabalho mais justos, seguros e respeitosos para todos.

## 2.7. *Jurisprudência*

No contexto da ausência de uma legislação específica sobre assédio moral no ambiente de trabalho, a jurisprudência desempenha um papel crucial na definição e aplicação dos princípios legais pertinentes. Os tribunais têm interpretado e aplicado normas gerais, como os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do direito ao trabalho digno, para fundamentar suas decisões em casos

de assédio moral. Além disso, valem também dos artigos 186 e 927 do Código Civil para validar suas decisões.

O artigo 186 do Código Civil traz a seguinte redação: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Por sua vez, o artigo 927 do mesmo código reitera: “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Percebe-se que não há menção direta frente ao dano moral que ocorre no ambiente de trabalho.

Inclusive, esse conceito de assédio moral no ambiente de trabalho tem sido revisitado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, que acompanhou as mudanças nas relações laborais.

Em acórdão de relatoria da Excelentíssima Desembargadora Ana Claudia Petrucelli de Lima, foi aprovada, por unanimidade, a íntegra do acórdão que, em seu corpo, definiu o assédio moral à luz das dinâmicas modernas de trabalho:

[...] A modernização do conceito de assédio moral já é reproduzida na Resolução nº 351/2020 do CNJ, com a redação dada pela Resolução nº 518/2023, na qual é definido como: "violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico. [...]" (RO n. 0000739-14.2023.5.06.0021, relatora Desembargadora Ana Claudia Petrucelli de Lima, Quarta Turma, julgado em 17/10/2024, DJe de 21/10/2024)

Este também é o entendimento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, conforme se verifica no acórdão abaixo transcrito, pertencente ao assédio moral no ambiente de trabalho:

RECURSO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO DESRESPEITOSO. XINGAMENTOS. PALAVRAS DE BAIXO CALÃO. O assédio moral imposto por parte de superior hierárquico, que se dirigia aos membros de sua equipe, inclusive, à reclamante, com ofensas e palavras de baixo calão, a fim de alcançar metas de vendas, em nítida conduta desrespeitosa e grosseira, submetendo-os à situação vexatória, de modo a causar-lhes abalo moral e psíquico, enseja a reparação. Ressalte-se que o dano individual não pode ser afastado pelo fato de o tratamento indigno não se dirigir exclusivamente contra a autora, mas a todos os integrantes de sua equipe. Recurso ordinário parcialmente provido.” (Processo: ROT - 0010096-67.2013.5.06.0021, Redator: Paulo Alcantara, Data de julgamento: 14/07/2016, Quarta Turma, Data da assinatura: 25/07/2016)

Ainda, conforme bem destacado pela Desembargadora, embora o ato normativo do CNJ vise à regulamentação das relações internas no âmbito do Poder Judiciário, em consonância com o compromisso assumido com a Agenda 2030 da ONU, ele também se constitui como fonte material de direito.

No contexto das relações privadas, a norma indica ao julgador quais elementos devem ser considerados para caracterizar, tipificar e, por conseguinte, sancionar o assédio moral.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo nº 0011628-98.2016.5.03.0039 (MG) caracterizou o assédio moral (2018):

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral ocorre quando uma pessoa, ou grupo de pessoas, exerce, de forma sistemática e frequente, sobre colega de trabalho, subordinado ou não, violência psicológica extrema, capaz de comprometer a higidez emocional. Referido modernamente pelo anglicismo bullying, consiste em perseguição psicológica, a qual expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se de forma ampla, mediante a reiteração de condutas abusivas, seja através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, as quais atentam contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do obreiro. Em relação ao cumprimento de metas, para a configuração do assédio moral, é necessário que os objetivos estabelecidos pela empresa se mostrem absolutamente intangíveis, dissociados de qualquer parâmetro de razoabilidade. Deve haver, outrossim, prova de intensa pressão por produtividade, apta a configurar abalos morais indenizáveis.”

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no processo nº 1000713-90.2015.5.02.0473 (SP), em decisão, proferiu:

DANO MORAL. ASSÉDIO. O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho. São todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima."

(TRT da 2ª Região; Processo: 1000713-90.2015.5.02.0473; Data de assinatura: 05-05-2017; Órgão Julgador: 6ª Turma - Cadeira 5 - 6ª Turma; Relator(a): RICARDO APOSTOLICO SILVA).

Além do assédio moral, mobbing clássico, existe também o assédio moral organizacional. Em sentença proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, no processo nº 0001191-64.2016.5.05.0193, este último foi conceituado de forma precisa da seguinte maneira:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. INEXISTÊNCIA.

No assédio moral organizacional o objetivo específico não é a degradação ou diminuição do empregado enquanto ser humano, mas sim o empreendimento de uma política institucional patológica que colima alcançar melhores resultados econômicos para o empregador por meio de uma gestão por estresse. Vale dizer, no assédio moral organizacional, o objetivo é a melhoria da produtividade do empregado e consequentemente aumento do lucro da empresa mediante conduta abusiva. Assevera José Affonso Dallegre Neto: "enquanto o mobbing clássico tem com objetivo a exclusão individual da vítima do mundo do trabalho, discriminando-a e estigmatizando-a perante o grupo, no assédio moral organizacional o que se visa é a sujeição forçada de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas de resultado da empresa". Nesse diapasão, não se há falar em assédio moral organizacional quando o caso concreto não revela a cobrança de metas inalcançáveis nem uma rotina de trabalho capaz de gerar, por si só, danos físicos, morais ou psíquicos ao empregado."

BRASIL. Tribunal Regional da 5ª Região – Bahia (1ª Vara Do Trabalho De Feira De Santana), Juiz de Direito Dr. FABIANO DE ARAGAO VEIGA, proferida em 23 de julho de 2024, Publicada no Diário da Justiça Eletrônico do dia 24 de julho de 2024. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/jurisprudencia/b08ad9e44d1c8e81af6eecd9e50c162c>. Acesso em: 12. nov. 2024.

Através de decisões judiciais consistentes, os tribunais têm reconhecido cada vez mais a gravidade e os efeitos prejudiciais do assédio moral no ambiente de trabalho. Essas decisões não apenas reforçam a responsabilidade das empresas em prevenir e combater o assédio, mas também ampliam o entendimento sobre as diversas formas que essa conduta pode assumir. Nesse sentido, a jurisprudência desempenha um papel fundamental na interpretação e aplicação das leis trabalhistas, contribuindo para uma maior conscientização e proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil.

### 3. Considerações finais

É crucial ressaltar que o combate ao assédio moral começa com a conscientização de todos os envolvidos, desde a alta gestão até os colaboradores. Programas de treinamento sobre comportamento ético, respeito mútuo e práticas de comunicação saudável são fundamentais para criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Além disso, políticas claras e mecanismos de denúncia devem ser estabelecidos, garantindo que as vítimas se sintam protegidas e amparadas. Portanto, as empresas têm o dever de adotar práticas que promovam a dignidade no ambiente de trabalho. Isso inclui a implementação de normas e políticas de combate ao assédio moral, a criação de canais confidenciais para que denúncias sejam feitas sem medo de retaliações, e a punição dos infratores, quando necessário. A responsabilidade das lideranças em adotar uma postura ética e de cuidado com a saúde emocional dos colaboradores também é crucial.

No contexto legal, é importante que os trabalhadores saibam que o assédio moral é uma prática condenada pela legislação trabalhista, e que a vítima tem o direito de buscar reparação por meio de ações judiciais. No entanto, a prevenção continua sendo a melhor forma de combate, para que os casos não cheguem a essa fase extrema.

As consequências do assédio moral são vastas e podem afetar a saúde mental das vítimas de maneira permanente, resultando em estresse crônico, ansiedade, depressão e até doenças físicas relacionadas. Por isso, além da ação punitiva, é necessário oferecer suporte psicológico e

acompanhamento para as vítimas, assegurando que elas tenham o apoio necessário para a recuperação e reintegração ao ambiente de trabalho.

É reconhecido que todos precisam trabalhar para manter seu sustento, mas isso não significa que devamos depender de situações degradantes, como o assédio moral. Trabalhar é um meio de alcançar a dignidade e é por meio do trabalho que se produz progresso e segurança. Contudo, alguns ambientes organizacionais estão adoecendo seus empregados por serem tóxicos.

A ausência de uma legislação específica que aborde de maneira efetiva e abrangente o assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil se torna alarmante, especialmente à luz do princípio da dignidade humana, que é um dos pilares fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro. É essencial investigar e compreender essa lacuna normativa para propor medidas que assegurem a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e promovam ambientes de trabalho mais justos, éticos e respeitosos.

Em última análise, considerando a dignidade como princípio fundamental, as pressões abusivas nas relações de trabalho não deveriam acontecer. Não se pode saber por quanto tempo a mente humana está disposta a suportar os abusos no ambiente de trabalho, pois cada empregado pode responder de uma maneira diferente. Em alguns casos, terapia, psiquiatria e emprego temporário podem facilitar a recuperação da saúde mental do trabalhador, mas em outros casos, o resultado pode ser o mais devastador possível.

Em resumo, o assédio moral no ambiente de trabalho não deve ser tolerado sob nenhuma circunstância, e é de responsabilidade tanto dos empregadores quanto dos empregados promoverem um ambiente saudável e respeitoso. Apenas com ações concretas de prevenção, conscientização e apoio é que será possível erradicar esse problema e construir um local de trabalho mais justo e humano para todos.

#### 4. Referências

AGÊNCIA NACIONAL DE JUSTIÇA. **Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual**. CNJ. 3 de maio de 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>. Acesso em: 10 de outubro de 2024.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho** – 2008. Agência Fiocruz de Notícias. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 07 de novembro de 2024.

BOBBIO, N. **O futuro da democracia: uma defesa das regras do jogo**, p. 54. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista 15120820175090661**, relator ministro Claudio Mascarenhas Brandão, 7ª turma, data de publicação: DEJT 24/5/2021.

CALHAU, Lélío Braga. **Bullying - o que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão**. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto Lei nº 1521, de 2019**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em 20 de outubro de 2024.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

**Informações sobre o encontro** disponível em: <http://www.assedomoral.org>. Acesso em 28 de outubro de 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**, p. 65. 5ª ed. Rio de

Janeiro: Bertrand Brasil; 2002.

LEYMANN, Heinz. *The Mobbing Encyclopaedia*. Disponível em: <http://www.leymann.se>. Acesso em 13 de outubro de 2024.

MATTA, Vanessa Maia de Queiroz; MELO, Sandro Nahmias. **Saúde mental no meio ambiente do trabalho: assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade**. Revista Nova Hileia. Vol. 6. n. 1, pp. 2-27, jan-jun., 2019.

MESQUITA, A. A., SILVA, A. S., BEZERRA, H. R., Fontinele, T. P., & Neiva, Y. P. (2017). **Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde**. Revista Psicologia e Saúde, 9(1), 3-17. Disponível em: <https://doi.org/10.20435/pssa.v9i1.375>. Acesso em 24 de outubro de 2024.

MOTTA, Ivan Dias; KOEHLER, Rodrigo Oskar Leopoldino. **A Constituição Federal de 1988 e o direito à educação**. Revista Jurídica Cesumar – Mestrado, v. 12, n. 1, p. 49-74, jan./jun. 2012. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/2268/1641>>. Acesso em 05 de novembro de 2024.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Revista LTR, São Paulo, 2004.

Organização Internacional do Trabalho. (2019). Actas Provisionales 103. **Confêrencia Internacional do Trabalho: Quinto Punto Del Orden Del Día: La Violencia y El Acoso em El Mundo Del Trabajo** (pp. 1-6). Ginebra. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em 24 de outubro de 2024.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvea Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. **O assédio moral nas organizações: impactos da perpetuação dessaprática para os trabalhadores**. Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro -PGE-RJ, Rio de Janeiro, v. 4 n. 1, pp.130, jan./abr. 2021.

POOLI, A. M., & MONTEIRO, J. K. (2018). **Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 18(2), 346-353. Disponível em: <https://doi.org/10.17653/rpot/2018.2.13516>. Acesso em 28 de outubro de 2024.

SENADO. **Lei insere punição por assédio sexual ou moral no Estatuto da Advocacia**. Publicado em: 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/lei-insere-punicao-por-assedio-sexual-ou-moral-no-estatuto-da-advocacia#:~:text=A%20Lei%2014.612%2C%20de%202023,de%20lhes%20causar%20ofensa%20C3%A0>. Acesso em 05 de novembro de 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. Atual - pág.: 135. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre, n. 230, v.19, 2008. p. 35.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT – 2 **1000713-90.2015.5.05.0473 SP**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1552246244/inteiro-teor-1552246928>. Acesso em 09 de outubro de 2024.

Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região; PJe: **0011628-98.2016.5.03.0039 (MG)**; Disponibilização: 18/04/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1499; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-violencia-no-trabalho>. Acesso em

09 de outubro de 2024.

Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região – TRT 5; 0000114-79.2023.5.05.0191. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/jurisprudencia/b08ad9e44d1c8e81af6eecd9e50c162c>. Acesso em: 12. nov. 2024

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – TRT 6; **0000739-14.2023.5.06.0021 PE**. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000739-14.2023.5.06.0021/2#79ff1f6>. Acesso em 7 de novembro de 2024.

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – TRT 6; **0000386-67.2024.5.06.0011 PE**. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000386-67.2024.5.06.0011/1#51ce19c>. Acesso em 13 de novembro de 2024.

Assédio Moral no Trabalho: entrevista com Margarida Barreto:

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=ZupdQbwRE4o>. Acesso em 13 de novembro de 2024.