



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA LINHA VERDE

**ASSÉDIO MORAL E RELAÇÃO TRABALHISTA:
Análise do tratamento legislativo brasileiro**

Joana Jeniffer Agostini Teixeira

Belo Horizonte

2023



Joana Jeniffer Agostini Teixeira

**ASSÉDIO MORAL E RELAÇÃO TRABALHISTA:
Análise do tratamento legislativo brasileiro**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Una
Linha Verde, como requisito de cumprimento parcial
do componente curricular obrigatório: Trabalho de
conclusão de curso do Curso de Direito.

Belo Horizonte

2023



RESUMO

O presente artigo visa analisar o assédio moral no trabalho, abordando sobretudo as consequências de não haver uma legislação específica no Brasil que trate sobre o tema. O assédio moral é uma questão que afeta a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como suas relações laborais, podendo gerar impactos negativos na qualidade de vida, produtividade e bem-estar. As características próprias dessa atitude nefasta e abusiva, que se manifestam através de aspectos sutis e subjetivos por parte do assediador, faz com que o tema seja tratado com bastante dificuldade pelo judiciário, que carecendo de legislação específica, peca em responsabilizar de forma efetiva os agressores e empresas. Apesar de existirem normas jurídicas relacionadas ao tema, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal, ainda há lacunas e desafios na proteção legal dos trabalhadores contra o assédio moral. As normas esculpidas são de caráter genérico, e apesar de terem condão de balizar um ambiente de trabalho íntegro e saudável, pecam em não atuar diretamente sobre o tema. Assim, o presente trabalho visa em um primeiro momento demonstrar como se dá o aspecto do assédio dentro das relações trabalhistas, demonstrando ainda as consequências que a vítima e a sociedade enfrentam com tal fenômeno. Por fim, será feita uma análise detalhada do tratamento legislativo brasileiro sobre o assédio moral, identificando as limitações e possíveis deficiências na legislação existente, com o objetivo de propor recomendações para aprimorar a proteção jurídica dos trabalhadores e garantir o cumprimento dos direitos laborais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Assédio Moral; Tratamento Legislativo.



ABSTRACT

This article aims to analyze moral harassment at work, mainly addressing the consequences of not having specific legislation in Brazil that deals with the subject. Bullying is an issue that affects the physical and mental health of workers, as well as their labor relations, and can have negative impacts on quality of life, productivity and well-being. The characteristics of this nefarious and abusive attitude, which manifest themselves through subtle and subjective aspects on the part of the harasser, make the issue to be dealt with with great difficulty by the judiciary, which, lacking specific legislation, fails to effectively hold the aggressors accountable. and companies. Although there are legal norms related to the subject, such as the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Federal Constitution, there are still gaps and challenges in the legal protection of workers against moral harassment. The norms created are of a generic nature, and although they have the ability to guide an integral and healthy work environment, they fail to act directly on the subject. Thus, the present work aims, at first, to demonstrate how the aspect of harassment occurs within labor relations, also demonstrating the consequences that the victim and society face with this phenomenon. Finally, a detailed analysis of the Brazilian legislative treatment of moral harassment will be made, identifying the limitations and possible deficiencies in the existing legislation, with the objective of proposing recommendations to improve the legal protection of workers and guarantee the fulfillment of labor rights.

Keywords: Labor Law; Moral Harassment; Legislative Treatment.



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 RELAÇÕES DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL.....	7
3 ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS	12
4 TRATAMENTO LEGISLATIVO DO ASSÉDIO NO BRASIL.....	15
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
REFERÊNCIAS	20

1 INTRODUÇÃO

A relação de trabalho é um aspecto fundamental na sociedade, se configurando como o principal meio de sustento de grande parte das famílias no país. Contudo, o ambiente de trabalho muitas vezes não cumpre com o seu papel de proporcionar aos trabalhadores as condições ideais para exercer suas funções, sendo um assunto cada vez mais em voga as situações envolvendo o desconforto dos colaboradores da organização, como é o caso do assédio moral.

O assédio moral é caracterizado por causar desconforto e violação da integridade física e moral do empregado, e se manifesta por condutas abusivas, duradouras e repetitivas. Na maior parte das vezes, a hierarquia é fator preponderante no assédio, sendo mais comum que este se configure verticalmente, por alguém em posição de superioridade no comando contra algum empregado subordinado.

No contexto jurídico brasileiro, o tratamento do assédio moral tem avançado, com a existência de legislações e regulamentações específicas que buscam coibir e prevenir essa prática abusiva. Entre elas, destacam-se normas trabalhistas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece a obrigação do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, e a Constituição Federal, que garante o direito à dignidade no trabalho.

Entretanto, apesar dos avanços normativos, ainda existem desafios e lacunas na proteção legal dos trabalhadores contra o assédio moral. A complexidade do tema, a dificuldade de comprovação, a falta de conscientização e a subjetividade na caracterização do assédio são alguns dos obstáculos enfrentados na esfera jurídica. Além disso, a ausência de uma legislação específica que trate detalhadamente do tema pode gerar incertezas e dificuldades na efetivação dos direitos dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de uma análise aprofundada do tratamento legislativo brasileiro sobre o tema.

Diante desse contexto, o presente trabalho visa realizar uma análise crítica do tratamento jurídico do assédio moral no contexto das relações de trabalho na atualidade, identificando os avanços e desafios na proteção dos trabalhadores, bem como as possíveis lacunas na legislação vigente. A compreensão dessa temática é essencial para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, que garanta a dignidade e os direitos dos trabalhadores, contribuindo assim para a construção de relações laborais justas e equitativas.

2 RELAÇÕES DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL

A questão do assédio moral no trabalho não é um tema atual. Muito desse paradigma foi alimentado durante os tempos passados sobre a premissa de que na sociedade, os fortes deveriam se sobressair ante os mais fracos. Conforme afirma Barreto (2000), a ideologia de que alguns devem se sobrepor a outros, inclusive no trabalho, fomentou e normalizou durante muito tempo a falsa percepção de que é comum o assédio como forma de desmoralizar e apequenar os seus semelhantes.

Conforme os ensinamentos de Oliveira, Silva e Baccin (2022) é indiscutível que o Direito do Trabalho surgiu juntamente com a Revolução Industrial, como resultado da necessidade de proteção estatal às pessoas expostas a condições de trabalho subumanas, incluindo jornadas excessivas e situações degradantes. Desde então, o Direito do Trabalho tem evoluído em resposta às necessidades sociais e empresariais. Embora o assédio exista desde que as relações humanas existem, a Revolução Industrial foi responsável por aumentar sua visibilidade, já que foi nesse período que a prática começou a receber maior atenção.

Em termos de Brasil, Simões e Rodrigues (2020) afirmam que o assédio moral tem suas raízes na época da escravidão, quando os trabalhadores eram submetidos a tratamentos humilhantes, terror psicológico intenso e punições severas, que frequentemente resultavam em mortes. Esse período foi caracterizado por perseguições, desigualdades e separações de famílias. Mesmo após o fim da escravidão nos anos 1880, casos de trabalhadores ainda sendo submetidos a condições de trabalho semelhantes às da escravidão ocorreram, como no exemplo de imigrantes que eram vítimas de assédio moral e sexual.

Com a evolução da sociedade e com a introdução do Estado Democrático de Direito, tais questões passaram a ser analisadas sob o prisma dos princípios fundamentais, que inibem comportamentos que degradem e firam a dignidade da pessoa humana. Hirigoyen (2012) afirma que na Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 já haviam normas que preconizavam e objetivavam a manutenção de um ambiente de trabalho saudável. Porém, a problemática só tomou a atenção da sociedade e dos pesquisadores nas últimas décadas, ao perceberem o malefício do fenômeno do assédio para os trabalhadores e para as organizações em geral.

Maria Cristina Peduzzi (2007) afirma que em um contexto de mudanças nas relações de produção, que afetam a legislação trabalhista e resultam em sua precarização, o assédio moral no ambiente de trabalho viola os direitos fundamentais e submete os trabalhadores à subordinação irrestrita que caracteriza a natureza competitiva do mercado de trabalho.

Tal qual preceitua Ribeiro, Santos e Dutra (2021), mesmo sendo comum, o que não se reputa ser aceitável, que o empregado se sinta inferior ao empregador nas relações trabalhistas, levando-o a se submeter a uma série de abusos, pelo que se destaca o contínuo assédio moral. O assédio moral é um resultado do desequilíbrio de poder, no qual o trabalhador é sujeito a uma série de maus-tratos derivados de uma lógica autoritária e danosa entre o trabalhador e o empregador direto. Nessa relação, pode ocorrer uma variedade de perseguições, humilhações e conflitos.

Nesse sentido comenta Ferreira (2004):

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbrada somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. (FERREIRA, 2004, P.37).

Ao tentar explicar o fenômeno nas relações trabalhistas, Oliveira, Silva e Baccin (2022) sustentam que em virtude das demandas sociais e da competição entre empregadores em busca de maiores lucros e empregados em busca de melhores condições, surgiu um conflito natural entre as partes. Isso resultou na necessidade de o trabalhador produzir cada vez mais, numa pressão por rendimento e na busca por eficiência e eficácia, enquanto o empregado lutava por melhores condições de trabalho.

O assédio moral é conhecido por diferentes termos ao redor do mundo, como acoso moral, *bullying*, *harassment* e *mobbing*. No entanto, a definição de Delgado (2016) preceitua que o assédio moral é caracterizado pela repetição de condutas por parte de um sujeito ativo, que pode ser o empregador ou representante, por meio de palavras, gestos ou outras formas que afetem a autoestima e o bem-estar emocional do trabalhador. Geralmente, ocorre em uma relação vertical, vinda de superiores ou chefes, mas pode ocorrer também por meio de colegas de trabalho em diferentes direções, como diagonais ou horizontais.

Alvarenga (2011) também conceitua o fenômeno, ao afirmar se tratar de um conjunto sistemático de práticas repetidas, derivado dos métodos de gestão empresarial que tem como objetivo alcançar metas empresariais relacionadas ao aumento da produtividade e redução de custos trabalhistas, através da aplicação de pressões, humilhações e constrangimentos nos trabalhadores da empresa.

Dada a relevância adquirida nos últimos anos, o Ministério Público do Trabalho confeccionou uma cartilha que trata sobre o tema, pelo que definiu o assédio moral, além de apontar seus danos ao assediado:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte (BRASIL, 2013, p. 13).

Oliveira, Silva e Baccin (2022) argumentam que dada a sua relevância no momento atual, a qual se discute os malefícios e as consequências do assédio moral em suas diversas frentes, há uma grande interdisciplinaridade no estudo do fenômeno, a qual envolve a medicina, psicologia, direito e sociologia, fato que demonstra a evolução e a importância que vem se atribuindo ao tema.

Por óbvio, a dinâmica jurídica traz mecanismos que colocam limites a comportamentos nocivos ao trabalhador. Isso pelo fato de que as consequências do assédio moral vão muito além de simples brincadeiras ou perturbações no ambiente de trabalho, se constituindo em grave ofensa a diversas áreas da saúde do ofendido.

Conforme afirmam Ribeiro, Santos e Dutra (2021) embora o assédio moral seja um assunto pouco discutido dentro das empresas e possa gerar confusão para os empregados, essa prática é bastante comum no ambiente de trabalho. Existem várias situações que podem tornar um trabalhador vítima desse tipo de violência, como por exemplo: acusá-lo de erros que não cometeu, forçá-lo a pedir demissão, impor metas abusivas ou difíceis de serem alcançadas, proferir xingamentos e agressões verbais, fazer brincadeiras ofensivas e constrangedoras, humilhá-lo em público ou privado, ameaçar de punição ou demissão, aplicar punições injustas, determinar jornadas de trabalho excessivas, dar instruções erradas para prejudicar o funcionário, não fornecer as instruções necessárias, retirar os instrumentos de trabalho, como computador e telefone, e atribuir apelidos vexatórios ou pejorativos.

Complementando, Santos assim descreve as nuances do assédio moral:

Se dá o assédio moral quando o superior em relação ao subalterno dá instruções confusas e imprecisas ao trabalhador, dificulta seu trabalho, atribui erros imaginários ao trabalhador ou trabalhadora; exige, sem necessidade, trabalho urgentes;

sobrecarga de tarefas; ignora a presença do(a)trabalhador(a), ou não cumprimenta-lo (a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente; faz críticas ou brincadeiras de mau gosto ao (à)trabalhador (a) em público; impõe horários injustificados, retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho; agride física ou verbalmente, quando estão sós o (a) assediador (a) e a vítima; revista vexatória; restrição ao uso de sanitários; ameaças; insultos; isolamento e outros. (SANTOS, 2015, p. 520)

Os danos causados pelo assédio moral no trabalho podem ser graves e impactar negativamente na saúde física e psicológica do funcionário. Ribeiro, Santos e Dutra (2021) afirmam que no longo prazo, a prática constante pode resultar em distúrbios psicológicos como estresse, ansiedade e depressão, além de problemas físicos como pressão alta, insônia e problemas gástricos. Em casos extremos, o assédio moral pode levar o empregado a abandonar o emprego ou até mesmo considerar o suicídio.

Oliveira, Silva e Baccin (2022) aduzem que o fenômeno do assédio moral provoca uma construção de dificuldade, que se estabelece em dois fatores: o primeiro, se dá quando o trabalhador assediado está sofrendo perseguições e abusos, e se sente inibido a prestar queixa por medo de uma possível perda de emprego ou retaliação; o segundo, no âmbito daqueles que praticam o assédio, muitas vezes não estão cientes de que as práticas reiteradas se configuram como assédio moral, e se a caso estejam ciente, ficam em silêncio com medo de represálias dos superiores.

Assim, faz-se necessário identificar e desmistificar atos que configuram assédio moral, fornecer conhecimento e estabelecer mecanismos seguros para que as denúncias possam ser feitas sem medo de represálias, de modo que os responsáveis possam ser punidos. Além disso, é importante destacar as modalidades mais comuns de assédio que ocorrem atualmente, de forma didática, para que os empregados que não são familiarizados com a lei possam conhecer seus direitos e se proteger.

Ademais, é de se lembrar que os atos provenientes de assédio moral são passíveis de punição perante a justiça. Tal como afirma Maria Peduzzi (2007) há no Brasil atualmente, três tipos de reparação advindas do assédio moral. A primeira modalidade é conhecida como rescisão indireta do contrato de trabalho, que se assemelha à justa causa, mas é vantajosa para o empregado. Nesse caso, o empregado se demite, porém, mantém o direito de receber todas as verbas rescisórias como se tivesse sido demitido sem motivação. Outra modalidade é a indenização por danos morais, que tem como objetivo proteger a dignidade do trabalhador na esfera trabalhista. Por fim, a terceira modalidade é a indenização por danos materiais, que ocorre nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador são tão graves que geram gastos com remédios e tratamentos.

Alkimin (2005) ensina que na dinâmica das relações de trabalho, é possível identificar duas formas distintas de assédio moral: o vertical e o horizontal. O assédio moral vertical ocorre no contexto da hierarquia organizacional, pressupondo uma competição excessiva que gera temor nos subordinados, é a forma mais comum de assédio. Sua principal característica é a avaliação minuciosa dos colaboradores, considerando tanto seu histórico de produtividade positivo quanto negativo. Por outro lado, o assédio moral horizontal se dá entre colegas de mesmo nível hierárquico e é marcado pelo estresse psicológico resultante da pressão para entregar resultados de qualidade ou para denegrir o companheiro frente aos superiores hierárquicos.

O fruto dessa dinâmica pode ser atribuído a forma com que as organizações estão estruturadas, conforme sinaliza Kaufmann:

A estrutura vertical e piramidal sindical é incompatível com a reestruturação produtiva, com a horizontalização da empresa, com a fragmentação da classe trabalhadora e a consequente dispersão dos trabalhadores pelas empresas periféricas. Desse modo, a estrutura sindical pátria atual afastasse dos problemas vividos pelo trabalhador, incluindo-se como tais, o abuso patronal nos moldes do assédio moral (KAUFMANN, 2014, p. 1.202).

Freitas *et al.* (2014) afirmam que um ambiente organizacional em que a regra seja a competição e a busca por resultados a todo instante é um gramado fértil para que regras e comportamentos degradantes sejam tidos como normais. A competitividade exacerbada atua como alibi para um ambiente tóxico, fazendo o assédio ser encarado como algo natural.

Embora o assédio moral, como demonstrado, esteja presente no ambiente de trabalho, no Brasil inexistente regulamentação legal específica da conduta típica, salvo previsão expressa no âmbito da Administração Pública Estadual e Municipal. Ribeiro e Andrade (2021) confirmam que, mesmo com a presença de diversos Projetos de Lei em andamento no Congresso Nacional, não existe nenhuma legislação ordinária particular referente ao assédio moral no ambiente laboral. A resolução dos conflitos sociais e trabalhistas relacionados ao assédio moral fica a cargo das instâncias judiciais especializadas em trabalho, como as varas trabalhistas e os tribunais regionais, que se baseiam em analogia, princípios fundamentais do direito e na comparação com outras legislações.

Fato é que a realidade trabalhista contemporânea apresenta o fenômeno do assédio moral em todas as esferas, pública e privada, sendo que as Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais têm decidido com frequência casos concretos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2012) atesta que dada a gravidade do problema e as consequências do fenômeno, a necessidade de que haja movimentação do poder Legislativo quanto a temática é urgente. A ausência de uma legislação específica que aborde de forma clara e abrangente o fenômeno do assédio no contexto trabalhista tem levado a uma lacuna jurídica preocupante. A falta de normas claras e precisas para definir, prevenir e punir o assédio tem contribuído para a impunidade e a fragilidade das vítimas, resultando em um ambiente de trabalho propício para a perpetuação desse tipo de comportamento abusivo.

O âmbito judicial também sente a dificuldade de lidar com o tema sem especificidade, uma vez que a falta de critérios legais claros dificulta a comprovação do assédio moral e a responsabilização dos agressores. Essa lacuna legal tem sido um desafio para as vítimas, que muitas vezes enfrentam obstáculos na busca por justiça e reparação diante da falta de uma norma que ampare seus direitos e responsabilize os agressores de forma efetiva.

3 ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS

As repercussões prejudiciais do assédio não se restringem aos prejuízos infligidos à vítima, mas afetam igualmente aqueles ao seu redor. Estendem-se ao ambiente profissional, à organização onde o fenômeno ocorre, e ao círculo social e familiar da vítima, tanto em um primeiro encontro quanto na sociedade em geral.

Conforme ensina Alkimin (2008) a saúde física e psicológica da vítima são os principais aspectos atingidos, podendo ocasionar danos de difícil reparação. O autor comenta que o assédio moral provoca angústia psicológica que se reflete no desconforto no local de trabalho e na humilhação perante os colegas, manifestando no assediado sentimentos e emoções de ser insultado, menosprezado, rebaixado, excluído e constrangido. Esses sentimentos se manifestam como medo, ansiedade, tristeza, revolta, vergonha, raiva, indignação, sensação de inutilidade, diminuição da autoestima pessoal e profissional, resultando em um quadro depressivo com a completa perda de identidade e valores próprios, com o risco de suicídio.

A vítima, ao sofrer assédio moral, pode perder a capacidade de perceber e analisar as situações em que se encontra, o que leva ao afastamento do trabalho. É importante ressaltar que o meio ambiente de trabalho também faz parte do conceito de meio ambiente descrito no artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil. De acordo com Jardim (2015), o meio ambiente de trabalho engloba todas as influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando um papel fundamental na prestação e desempenho do trabalho. O direito

fundamental a um ambiente de trabalho saudável e seguro está intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, garantido constitucionalmente.

Hirigoyen (2012) leciona que as vítimas não são pessoas com qualquer patologia específica ou particularmente frágeis. Além disso, destaca que o assédio muitas vezes começa quando a vítima reage ao autoritarismo de um superior ou se recusa a se subjugar, tornando-se alvo por sua capacidade de resistir à autoridade, mesmo sob pressão.

Neste sentido, têm-se que o assédio é fundamentado na desvalorização feita pelo agressor, como mencionado por Hirigoyen (2012), o assédio torna-se possível porque é precedido pela desvalorização da vítima pelo agressor, que posteriormente é aceita e até mesmo endossada pelo grupo. Essa depreciação fornece uma justificativa posterior para a crueldade exercida contra ela e leva a crer que ela realmente merece o que lhe está acontecendo.

De forma geral, Peli e Teixeira (2014) asseveram que a vítima é estigmatizada, o que compromete sua qualidade no trabalho. Os agressores tendem a insultá-la, por exemplo, afirmando que ela é desonesta, louca ou até mesmo que não cumpre suas funções de maneira exemplar.

De acordo com os estudos de Freitas, Heloani e Barreto (2014) a prática do assédio moral acarreta prejuízos em três áreas distintas. O primeiro prejuízo ocorre no nível individual, afetando profundamente a vida psicossocial das vítimas no ambiente de trabalho, prejudicando sua personalidade, identidade e autoestima. Os autores afirmam que diversas pesquisas demonstram que o assédio moral provoca diretamente uma série de problemas psicológicos e sociais, transformando a vida das vítimas em um verdadeiro caos. O afastamento do trabalho, a perda do emprego, o sentimento de insignificância e injustiça, a desesperança e apatia podem levar ao consumo excessivo de álcool e drogas, criando um ciclo vicioso difícil de ser interrompido.

Complementando as consequências a nível individual, Pacheco (2007) enfatiza que a psicologia do trabalho já consegue mapear as patologias frequentemente resultantes de casos de assédio moral, tais como a melancolia, a inquietação, a indiferença, a irritação, a fadiga generalizada, comprometimento da memória, um evidente comportamento agressivo, entre outros. Essas perturbações psicológicas e o agravamento do estado depressivo podem se manifestar e demandar internações em instituições de cuidados mentais ou até mesmo levar ao suicídio. O autor explica que as consequências psíquicas podem evoluir para danos irreversíveis e perturbações físicas desenvolvidas de desenvolvimento pós-traumático, uma vez que os efeitos psicológicos, como ansiedade e depressão, podem desencadear um amplo espectro de repercussões tanto psicológicas quanto físicas, incluindo desconfortos gastrointestinais, perda

de apetite, enxaquecas, vômitos, palpitações, falta de ar, dores musculares, problemas cardíacos, gastrointestinais, dermatológicos, hipertensão arterial, dores de cabeça crônicas e outras patologias.

A segunda área citada por Freitas, Heloani e Barreto (2014) se dá à nível organizacional, pelo que citam seus efeitos:

O afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo e o turn-over (rotatividade) com custos de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade diante da moral do grupo e a qualidade do clima de trabalho, os custos judiciais quando das indenizações, o reforço ao comportamento negativo dos indivíduos diante da impunidade, os custos de imagem tanto para clientes internos, quanto externos, expostos pela mídia, a desmotivação interna por contágio e enfraquecimento de adesão ao projeto organizacional, a redução da atratividade de talentos no mercado em virtude de exposição negativa do nome da organização e mesmo a eventual redução do valor da marca (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2014, p. 43).

Complementando as consequências a nível organizacional, Peli e Teixeira (2014) aduzem que o assédio moral dentro das empresas pode trazer prejuízos significativos, uma vez que os sintomas (mesmo que psicológicos) sofridos pelo trabalhador que está sendo assediado são facilmente transmitidos aos demais colegas de trabalho. É perceptível que um ambiente doentio, afetado pela falta de combate ao assédio moral, resulta no aumento do número de funcionários desmotivados, estressados, menos produtivos e proativos, ou que se afastam de suas atividades por licenças médicas, acarretando um prejuízo significativo para a empresa.

Por fim, Freitas, Heloani e Barreto (2014) mencionam como prejuízos causados pelo assédio moral suas consequências no nível social, que, embora sejam pouco discutidas, são de suma importância, uma vez que todos acabam sofrendo, mesmo que indiretamente, com as consequências geradas em termos de coletividade. Exemplificam dizendo que, embora apenas um indivíduo seja a vítima do assédio moral, os prejuízos resultantes dessa prática são suportados por toda a sociedade. Esses prejuízos incluem acidentes de trabalho e a necessidade de capacitar novos profissionais precocemente, aumento dos gastos com despesas médicas e benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, medicamentos subsidiados, tratamentos prolongados), casos de suicídio, aposentadorias antecipadas, desestruturação familiar e social das vítimas, perda do investimento social realizado em educação e formação profissional, e custo relacionado ao potencial produtivo do profissional afastado por invalidez ou redução de sua capacidade de emprego.

Dentro do aspecto social, Dias (2022) ressalta ainda os impactos em relação a família. A autora assevera que o papel da família e das relações próximas é de extrema importância,

uma vez que são diretamente afetados pelo estado em que a vítima se encontra e pelas suas reações. Se o trabalhador prejudicado se isola de tudo e de todos, deixa de desejar interações sociais ou até recorre a drogas e se torna agressivo, é a família e aqueles que convivem diariamente com a vítima que sofrem em primeira instância.

Pode-se afirmar que a vida do indivíduo assediado é afetada em todas as suas dimensões, resultando em um efeito em cascata. Isso ocorre tanto no âmbito pessoal (físico e mental), organizacional, social/familiar e eventualmente até mesmo no âmbito econômico.

Conforme se percebe, o assédio moral é um assunto complexo e abrangente, envolto de diversos aspectos e fatores que vão do indivíduo diretamente envolvido, atingindo o coletivo e as organizações como um todo. O impacto psicossocial nas vítimas, os custos financeiros e a deterioração do clima organizacional são aspectos que merecem atenção e ação por parte das empresas e da sociedade. Investir em políticas de prevenção, educação e conscientização sobre o assédio moral é fundamental para criar ambientes de trabalho saudáveis e promover relações laborais baseadas no respeito, na dignidade e no bem-estar de todos os envolvidos.

Pois tal como preceitua Freitas, Heloani e Barreto (2014, p. 43) “sempre que um profissional capaz se torna incapaz, todos os indivíduos da sociedade pagam a conta”

4 TRATAMENTO LEGISLATIVO DO ASSÉDIO NO BRASIL

A legislação brasileira referente ao assédio moral ainda é insuficiente, e os poucos dispositivos legais existentes ainda estão em estágios iniciais em sua missão de proteger os trabalhadores que têm sido vítimas recorrentes da prática de assédio moral organizacional por parte das empresas.

Apesar de não haver um padrão preestabelecido de caracterização do assédio moral, devido as suas várias formas de manifestação, é certo que sua ocorrência pode ocorrer de maneira coletiva ou individual, envolvendo diferentes configurações, como a participação de superiores hierárquicos e outros funcionários contra um empregado, ou ainda entre os próprios funcionários contra seus superiores hierárquicos, entre outras possibilidades.

Em sendo assim, o assédio moral é caracterizado por qualquer conduta perpetrada por uma pessoa envolvida na relação de trabalho, incluindo trabalhadores terceirizados, que visa minar a força moral do empregado. Hirigoyen (2012) afirma que de acordo com o artigo 2º da CLT, é dever do empregador evitar e impedir tais práticas, a fim de estabelecer uma relação laboral baseada no respeito ao trabalhador como pessoa e cidadão, visando melhorar sua

condição social. Isso está em conformidade com os princípios contidos no artigo 1º, inciso III, e no caput do artigo 7º da Constituição da República.

Complementando, Shwarz (2011) assevera que no direito do trabalho brasileiro, são utilizados princípios gerais como instrumentos secundários para interpretar e aplicar as leis em casos de lacunas normativas. Esses princípios são essenciais para proteger os trabalhadores e determinar o verdadeiro alcance das leis. Dois princípios fundamentais são amplamente aplicados: o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da não discriminação. O princípio da dignidade da pessoa humana está consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, e estabelece que a dignidade da pessoa é inviolável e inalienável. O princípio da não discriminação garante que todas as pessoas sejam tratadas de forma igual perante a lei, conforme os artigos 2º, inciso IV, e 5º, caput, da Constituição. Esses princípios desempenham um papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores, principalmente no que tange ao assédio moral.

Contudo, tal como preceitua Barroso e Chaves (2017), o Direito do Trabalho brasileiro não possui uma norma específica que trate diretamente do assédio moral como uma situação regulada. As leis trabalhistas do país estão mais voltadas para a proteção contra acidentes de trabalho, abrangendo elementos físicos, químicos e biológicos. Portanto, a questão psicossocial relacionada ao assédio moral tem sido abordada principalmente através da construção doutrinária e jurisprudencial.

É verdade que, diante da falta de legislação específica sobre assédio moral no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, o Poder Judiciário tem desempenhado um papel importante na consolidação de sua jurisprudência no sentido de combater essa prática prejudicial. Embora não seja a função primária do judiciário, ele tem sido acionado pelos trabalhadores em busca de proteção contra esse constrangimento, e tem se posicionado de forma a coibir os atos ilícitos relacionados ao assédio moral. Infelizmente, o cenário atual revela uma falta de iniciativa por parte do legislativo brasileiro nesse sentido, o que acaba sobrecarregando o judiciário com essa responsabilidade.

Assim, Barroso e Chaves (2017) afirmam que se torna evidente a necessidade de atualização da legislação laboral brasileira, inclusive no intuito de se adequar ao que a Organização Mundial de Saúde preceitua quanto a saúde laboral, que engloba não apenas o bem-estar físico, mas também o mental e social.

O que se percebe no âmbito legislativo é uma maior iniciativa dos poderes legislativos locais, mais voltado à administração pública. Oliveira, Silva e Baccin (2022) afirmam que as

alterações no sentido de proteger o servidor público quanto ao assédio são frutos da inércia do poder legislativo federal.

No que tange aos trabalhadores do setor privado, apesar de não estar diretamente relacionada ao assédio moral no ambiente de trabalho, existe no Brasil a Lei contra o Bullying (Lei nº 13.185/2015), que visa proteger a coletividade e garantir os direitos de personalidade. Embora não abranja especificamente o contexto laboral, essa lei busca combater comportamentos agressivos, intencionais e repetitivos que causem danos físicos ou psicológicos, seja em ambientes escolares, virtuais ou outros espaços sociais.

Neste sentido, comenta Garcia:

Reconhecendo-se a relevância do diploma legal em exame, o assédio moral no trabalho, em verdade, também acarreta terríveis consequências pessoais e sociais, ao se consubstanciar em inaceitável afronta à dignidade da pessoa humana, prevista como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III, da Constituição da República). Sendo assim, apesar dos nítidos avanços decorrentes da Lei 13.185/2015, espera-se que o legislador passe a disciplinar o assédio moral no trabalho de modo mais detalhado e específico, considerando a gravidade e as suas peculiaridades. (GARCIA, 2015)

Oliveira, Silva e Baccin (2022) ressaltam que uma das mais recentes mudanças legislativas visa diretamente a coletividade, o ambiente de trabalho e o problema do assédio moral. Trata-se do Projeto de Lei 4742/01, aprovado pela Câmara dos Deputados em 12 de março de 2019, que traz consigo a esperança de punir criminalmente os agressores através de uma tipificação específica. Essa nova lei estabelece medidas mais claras e assertivas para lidar com o assédio moral, buscando proteger os trabalhadores e responsabilizar aqueles que praticam tais condutas prejudiciais.

A mencionada proposta legislativa representará um avanço significativo na prevenção e redução do assédio moral, servindo como um marco importante nessa luta. Oliveira, Silva e Baccin (2022) ressaltam que além de promover ações criminais contra os agressores, a lei terá o efeito de conscientizar os empregadores e potenciais contratantes sobre o comportamento dos infratores, independentemente das penalidades aplicadas. Isso ocorrerá devido ao registro criminal, que revelará a conduta anterior do ofensor, mesmo através de uma simples verificação de antecedentes. Além disso, essa medida terá um impacto pedagógico positivo, contribuindo para a reeducação dos agressores.

No aspecto legislativo trabalhista, mesmo não havendo disciplina específica para o tema, a Consolidação das Leis Trabalhistas é ainda o diploma com maior alcance dentro do espectro do assédio moral. Junto as inovações trazidas pela Lei 13.467/2017, comumente chamada de Reforma Trabalhista, incluiu os artigos 223-A a 223-G para tratar de danos

extrapatrimoniais, abrangendo, por consequência, aspectos relativos ao assédio moral trabalhista.

Leite (2018) assevera que a partir desses dispositivos, são abordados aspectos como a exclusividade do ofendido, cujo dano pode ser resultado de ação ou omissão do empregador, e outras delimitações relacionadas aos direitos protegidos. Infelizmente, o legislador tentou restringir os direitos de personalidade dos empregados, além de estabelecer limites para a compensação concedida em casos de dano moral. O autor afirma que isso acaba servindo como um incentivo para os assediadores, que sabem de antemão que podem ser condenados a valores insignificantes. A doutrina tem sido altamente crítica em relação à restrição da margem de manobra dos juízes, à limitação da discricionariedade e à fixação de valores padronizados para as indenizações.

Neste sentido comenta Oliveira, Silva e Baccin (2022):

Observa-se a intenção do legislador de afastar os critérios da Constituição Federal e das demais codificações que atuam em consonância com ela, primando por atingir valores fundamentais do direito e processo do trabalho. Ora, a CLT sugere a aplicação subsidiária do Código Civil utilizando obviamente os artigos relativos ao dano moral em suas mais variadas formas. Portanto, não se pode desconsiderar os diplomas existentes e limitar a atuação do judiciário, restringir interpretações e direitos em entendimentos totalmente contrários à Constituição Federal. (OLIVEIRA, SILVA E BACCIN, 2022, p. 14)

Se o principal diploma normativo trabalhista não trata adequadamente das questões inerentes ao assédio moral, as convenções e acordos coletivos de trabalho se incubem no objetivo de prevenção e combate ao assédio moral. Para além, as jurisprudências dos diferentes Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho reconhecem o comportamento de assédio nas relações de trabalho, impondo indenizações por danos morais.

Tal como preceitua Barroso e Chaves (2017), é possível observar um avanço normativo, porém as medidas adotadas para conter e reprimir o assédio moral não são suficientes para acabar com a ocorrência desses fatos que se tornam cada vez mais intrínsecos no cotidiano das relações de trabalho.

Contudo, a falta de uma regulamentação a nível federal ainda se faz necessária. Hirigoyen (2012) aduz que a ausência de uma lei específica de abrangência nacional que regulamente o assédio moral no ambiente de trabalho levanta questionamentos sobre os critérios a serem adotados para identificar o ilícito, bem como as penalidades a serem aplicadas. A autora defende que a regulamentação adequada pode contribuir para dissipar essas incertezas,

estabelecendo limites claros e objetivos para a caracterização do assédio moral tanto no setor público quanto no privado, além de definir as punições aplicáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme se percebeu ao longo da presente pesquisa, a evolução legislativa em relação ao assédio moral no trabalho no Brasil reflete a crescente preocupação com a proteção dos trabalhadores em ambientes laborais saudáveis e seguros. A crescente do fenômeno que ficou ainda mais em evidência nos últimos anos, realçou ainda mais as consequências devastadoras na a saúde física e psíquica dos trabalhadores. Essas consequências impactam negativamente a qualidade de vida das vítimas, afetando sua capacidade de desempenho no trabalho e suas relações pessoais. O assédio moral não é apenas uma questão de desconforto emocional, mas também representa uma ameaça séria à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores.

No entanto, apesar da conscientização e do reconhecimento dos efeitos negativos do assédio moral, é inegável a carência de leis e normas específicas para coibi-lo de maneira abrangente. A ausência de uma legislação clara e abrangente dificulta a identificação precisa dos critérios para configurar o ilícito e as penalidades correspondentes, criando incertezas e lacunas na proteção dos trabalhadores, abrindo margem para interpretações divergentes.

Diante da gravidade do problema e das consequências do fenômeno do assédio moral, torna-se cada vez mais urgente a mobilização do poder Legislativo para tratar dessa temática. A ausência de uma legislação específica que aborde de maneira clara e abrangente o assédio no contexto trabalhista tem gerado uma lacuna jurídica preocupante. A falta de leis precisas para definir, prevenir e punir o assédio contribui para a impunidade e a vulnerabilidade das vítimas, criando um ambiente de trabalho propício à perpetuação desse comportamento abusivo. É necessário que o Legislativo assuma a responsabilidade de promover uma legislação efetiva que proteja os trabalhadores e estabeleça diretrizes para lidar com o assédio moral laboral, a fim de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005
- BARROSO, Fábio Túlio. **O assédio moral e a sistemática aplicação de normas gerais nas relações de trabalho**. R. Curso Direito UNIFOR-MG, Minas Gerais, 2017.
- DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.
- DIAS, Margarida Coelho Silva Simão. **O assédio no local de trabalho: evolução da proteção laboral**. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra. Coimbra, 2022.
- FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004
- FREITAS, Maria Ester de; BARRETO, Margarida; HELOANI, José Roberto. **Assédio Moral no Trabalho. Coleção Debates em Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2014.
- FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. Coleção debates em Administração São Paulo: Cengage Learning, 2014.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio Moral no Trabalho e Bullying Escolar: Lei 13.185/2015**. Disponível em: <https://blog.grupogen.com.br/juridico/areas-de-interesse/trabalho/assedio-moral-no-trabalho-e-bullying-escolar-lei-13-1852015>. Acesso em 27 de mai. 2023.
- HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil Ltda., 2012.
- JARDIM, Leila Maria de Souza. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável**. DireitoNet, 2015.
- KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **O assédio moral e os representantes unitários e não sindicais de trabalhadores**. Revista LTr. São Paulo: LTr, 6810/1.198 – 1.210, 2014.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018
- OLIVEIRA, José Sebastião de; SILVA, Leda Maria Messias; BACCIN, Emanuel Antônio. **Inibição do assédio moral em tempos pandêmicos: a (in)suficiente evolução legal, jurídica e administrativa do estado: ambiente familiar, pandemia e home office**. Revista Argumentum, v. 23, n.3, Marília, 2022.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2014.

RIBEIRO, Geisiane Aparecida; SANTOS, Jeferson Lopes dos; DUTRA, Júlio Afonso Alves. **Uma análise teórica sobre assédio moral e abuso de poder nas relações de trabalho**. Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 1. Curitiba, 2021.

RIBEIRO, Rosane do Remédio Abreu; ANDRADE, Paulo Henrique Garcia. **Assédio moral e dano moral no direito do trabalho em face a violação do princípio da dignidade humana**. Revista RECIFAQUI, v. 3, n. 11, 2021.

SANTOS, Ozéias. **Dano moral**. Campinas: Vale do Mogi, 2015.