

**ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DO TRABALHO: UMA PESQUISA
SOBRE JULGADOS EM VARAS TRABALHISTAS DO TRT 17**

**MORAL HARASSMENT IN THE CONTEXT OF WORK: A RESEARCH ON
JUDGMENTS IN LABOR COURTS OF TRT 17**

Jamille Nogueira Silva¹
Cláudia Abbass Correa Dias²
Sátina Priscila Marcondes Pimenta³
Faculdade Estácio de Sá de Vitória, FESV, Brasil

RESUMO

O objetivo deste trabalho é abordar o tema do assédio moral organizacional, mostrando como atos reiterados de desrespeito e humilhação no contexto laboral atingem diretamente os trabalhadores que, por vezes, com medo de perder o emprego, aceitam tais atos por parte do empregado ou de seus próprios colegas, gestores ou não, no ambiente de trabalho, apesar do sofrimento emocional. Neste trabalho serão realizados uma revisão bibliográfica e um levantamento da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho - 17ª Região (TRT-17) sobre a questão assédio moral no ambiente de trabalho. E concluindo com uma breve apresentação de abordagens preventivas ao assédio moral que têm sido adotadas.

Palavras-chave: Assédio Moral; Conceito; Jurisprudência; Abordagens preventivas.

ABSTRACT

The objective of this work is to approach the theme of organizational moral harassment, showing how repeated acts of disrespect and humiliation in the work context directly affect the workers who, sometimes, for fear of losing their jobs, accept such acts by the employee or their own colleagues, managers or not, in the work environment, despite the emotional suffering. In this paper we will conduct a literature review and a survey of the jurisprudence of the Regional Labor Court - 17th Region (TRT-17) on the issue of moral harassment in the workplace. And concluding with a brief presentation of preventive approaches to moral harassment that have been adopted.

Keywords: Moral Harassment; Concept; Jurisprudence; Preventive Approaches.

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, o fenômeno que hoje denominamos assédio moral no ambiente de trabalho ficou por muito tempo naturalizado e/ ou mascarado nos ambientes

¹ Estudante de Graduação de Direito da Faculdade Estácio de Sá de Vitória. E-mail: jamillesilva_@hotmail.com.

² Mestre em Direito pela Universidade Católica de Petrópolis.

³ Pós-graduada em Direito Público e em Saúde e Intervenção Psicossocial, MESTRE em Administração com ênfase em Gestão de Pessoas (Fucape Business School). E-mail: satina.pimenta@estacio.br.

organizacionais. Foi a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen quem primeiro lançou luz sobre o tema quando, após anos recebendo pacientes com queixas relacionadas ao sofrimento no contexto de trabalho, iniciou estudos sobre os impactos da violência nos contextos de trabalho no adoecimento físico e mental de trabalhadores.

Neste trabalho, inicialmente, são abordados a origem e o desenvolvimento do conceito de assédio moral no trabalho e apresentados os tipos de assédio moral e suas definições.

O objetivo deste estudo foi realizar um breve levantamento da doutrina brasileira sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e pesquisar julgados sobre a matéria em varas trabalhistas de primeira instância, obtendo um recorte das tendências de tratamento do tema pelo Direito e Judiciário brasileiros.

Para isso, foi utilizada como metodologia a realização de pesquisa bibliográfica sobre os aspectos conceituais e doutrinários vigentes relacionados ao tema do assédio moral no ambiente de trabalho e a realização de pesquisa de levantamento de ações trabalhistas com reclamações de assédio moral julgadas em duas varas do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região escolhidas aleatoriamente, no período de 2017 a 2023.

Como resultado, mesmo que atualmente não exista uma tipificação específica para o assédio moral no ambiente de trabalho, pode ser observado no Direito brasileiro a utilização dos artigos 5º, inciso V e X da Constituição Federal de 1988 e artigos 186, 187 e 927 do Código Civil brasileiro nas análises jurídicas sobre o tema, com destaque para o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

2 CONCEITOS DE TRABALHO, EMPREGO E EMPREGADOR

Para trabalhar com o tema do assédio moral no ambiente de trabalho se faz necessário desenvolver alguns conceitos importantes como trabalho, emprego e empregado.

2.1. CONCEITOS DE TRABALHO E EMPREGO

Para Vólia Bomfim Cassar “a origem da palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*.” (2018)

Se um dia, na história da humanidade, o trabalho foi percebido no sentido de sofrimento psicológico, de dor, como um castigo; hoje, contudo, o trabalho é considerado uma atividade realizada em troca de uma contraprestação econômica entre pessoas, podendo elas serem subordinadas ou não a outra pessoa ou a uma organização empresarial.

A definição de emprego tem a ver com uma relação de trabalho compactuada em contrato que apresenta direitos, deveres e obrigações entre um empregado e um empregador, regras estas que estão elencadas na Consolidação das Leis Trabalhistas.

2.2 CONCEITO DE EMPREGADO

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 3º, o empregado é toda pessoa física, que presta serviço com personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, que estarão vigentes durante o contrato de trabalho.

As relações de trabalho são reguladas por meio de contrato onde são estipuladas obrigações entre ambas as partes. O empregado é contratado para uma certa carga horária definida e há uma contraprestação mediante salário.

3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ORIGEM, DESENVOLVIMENTO E CONCEITO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que começou a ser pesquisado e discutido pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen que, ao perceber o crescimento da demanda de pacientes com queixas relacionadas ao sofrimento nos ambientes de trabalho, envolvendo situações de violência e humilhação e conseqüente adoecimento físico e mental, decidiu realizar uma pesquisa e defender uma dissertação sobre o tema.

Nesse sentido, Marie-France Hirigoyen (2002) conceituou o assédio moral como qualquer conduta abusiva, gesto ou palavra, comportamento ou atitude, que acontece com repetição, contra a dignidade do trabalhador, afetando o ambiente de trabalho e a saúde física e mental dos trabalhadores.

Percebendo a importância da denúncia de Marie-France Hirigoyen sobre a violência cotidiana no trabalho, a qual denominou Assédio Moral, o tema difundiu-se no ambiente acadêmico de todo o mundo e com pesquisadores de diversas áreas como Medicina, Psicologia, Sociologia, Administração e Direito.

Na área do Direito o tema do assédio moral no trabalho tem recebido importante atenção na produção doutrinária, assim como tem aumentado o número de casos concretos ajuizados e julgados na justiça trabalhista brasileira. Na doutrina jurídica brasileira, destacam-se as produções da pesquisadora e Procuradora Regional do Trabalho Adriane Reis de Araújo e do pesquisador e Juiz do trabalho Rodolfo Pamplona Filho.

As pesquisas e publicações sobre o fenômeno do assédio moral nas organizações públicas e privadas se multiplicaram, mostrando os impactos da violência nas relações de trabalho sobre a saúde de trabalhadores e trabalhadoras, ganhando inclusive a atenção da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A violência que sempre se expressou no cotidiano das organizações de trabalho com palavras, gestos, omissões e atitudes passou a receber a preocupação de pesquisadores, profissionais e instituições das áreas de saúde do trabalhador e de direitos humanos, culminando em 2002 com a organização do I Seminário sobre Assédio Moral no Trabalho, na cidade de São Paulo (Heloani; Barreto, 2018). O assédio moral, portanto, emergiu dos porões organizacionais para ser abordado mais abertamente, ganhando inclusive espaço nas discussões gerenciais, em eventos de treinamento e em cartilhas com objetivo informar e prevenir.

Algumas instituições públicas e empresas privadas, inclusive, têm lançado cartilhas como forma de prevenção ao assédio moral em seus ambientes de trabalho, como por exemplo o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nesta pesquisa utilizaremos as referências da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do TST (2022), que define assédio moral como:

A exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício suas atividades”, sendo uma “conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Portanto, considera-se como assédio moral no ambiente de trabalho toda e qualquer conduta abusiva e reiterada à integridade física do trabalhador, que possa gerar danos à dignidade ou à integridade física e/ ou psíquica de uma pessoa em contexto de trabalho, inclusive colocando em perigo seu emprego (BRASIL. MPT, 2019).

4 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser exercido sobre qualquer trabalhador, independentemente do seu grau hierárquico na organização laboral. Nesse sentido, o presente tópico objetiva examinar alguns tipos de assédio moral nas relações de emprego, apontando as principais características e implicações (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

4.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

De acordo com Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, o assédio moral vertical acontece do agente de grau hierárquico superior (chefe) para o trabalhador (2020), sendo então a modalidade de assédio mais praticada na sociedade brasileira (2020).

Para Hirigoyen (2007), esta situação é frequente no ambiente de trabalho atual. Busca-se se fazer crer que os assalariados têm que estar dispostos a aceitar tudo, se quiserem manter o emprego.

4.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

De acordo com Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, o assédio moral vertical ascendente acontece quando realizado por um ou mais trabalhadores subordinados contra um superior hierárquico (2020).

4.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio moral horizontal é violência psicológica praticada entre colegas do mesmo nível hierárquico (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

São brincadeiras maldosas, apelidos depreciativos, piadas grosseiras, podendo-se citar algumas condutas: não convidar para festas de comemoração, interromper falas com intuito de rebaixar a fala do outro, etc. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

4.4 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A nova organização do trabalho é marcada pela pressão para atingir metas, sobrecarga e ritmo de trabalho, segregação dos empregados, sistemas de premiações, divisão de tarefas, estratégias de controle e extrapolações da jornada de trabalho, que atingem indistintamente vários trabalhadores, inclusive os ocupantes de cargos gerenciais, comprometendo seriamente sua saúde física e mental (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

A partir do conceito acima podemos extrair elementos caracterizadores do assédio moral organizacional: abusividade, público-alvo abrangente, ataque a dignidade e aos direitos dos trabalhadores (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

Nesse sentido, Adriane Reis de Araújo (2016) propôs o conceito de assédio moral organizacional para definir um tipo de assédio que se exerce sobre a coletividade dos trabalhadores através do próprio sistema de gestão por metas, em que os trabalhadores se vigiam e se cobram mutuamente, constrangidos e compelidos por uma pressão organizacional por produtividade aparentemente justa, mas muitas vezes insidiosa e insustentável.

Existem várias modalidades de assédio moral organizacional, dentre elas: o assédio em razão do gênero, em razão da deficiência física, doença, raça, ou mesmo como uma forma de pressão coletiva para atingir níveis cada vez maiores de produtividade.

5 O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Para revelar o assédio moral é necessário a comprovação de ataques repetitivos por parte do empregador ou gestor diretamente ao trabalhador com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente.

Entretanto, ainda inexistente uma tipificação específica em nosso ordenamento jurídico em relação ao assédio moral, diferente do que ocorre com o assédio sexual, já tipificado. Desse modo, vem sendo utilizados como referências os conteúdos relativos à igualdade e à dignidade da pessoa humana dos artigos 1º e 5º, inciso V e X da CF/88 e dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro.

Podemos citar também o artigo 225, da Constituição Federal, que aduz o direito ao meio ambiente equilibrado, neste caso ambiente de laboral, como essencial à sadia qualidade de vida.

Com o objetivo de lançar luz sobre os fenômenos da violência e do assédio moral no ambiente de trabalho, em 2019, foi aprovada a Convenção 190 da OIT, na Sessão de Conferência Internacional do Trabalho, abordando o tema (Pamplona Filho; Santos, 2020).

A Convenção 190 trouxe uma proposição de conceito para o assédio moral no mundo do trabalho, vejamos:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

A Convenção 190 tem por objetivo orientar sobre a violência e assédio moral e sexual no trabalho em todos os países membros da OIT, dentre eles o Brasil.

6 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

6.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA

Em alguns contextos laborais os trabalhadores são submetidos a acelerados ritmos de produção e forte carga de estresse, com a exigência de metas excessivas,

ou até mesmo a tratamentos humilhantes, violentos e degradantes, trazendo insegurança ao ambiente de trabalho e gerando a perda de motivação, esgotamento, depressão e até dificuldade de se manter no emprego, ferindo a dignidade do trabalhador.

Mas a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, incisos III e IV traz o princípio da dignidade da pessoa humana, onde determina o valor inerente da moralidade, espiritualidade e honra de todo o ser humano, independente da sua condição perante a circunstância dada.

No artigo 5º, inciso III, da CF/1988 está previsto o direito de não ser submetido a tratamento desumano ou degradante.

Vale destacar ainda que o art. 5º, inciso X, da Constituição Federal Brasileira, institui que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Além disso, o § 2º, do artigo 5º, determina que os direitos e garantias expressos na Constituição “não excluem outros decorrentes do regime e princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais” que o Brasil seja parte.

Mesmo não havendo tipificação do assédio moral na legislação brasileira, diversos especialistas no tema como Pamplona Filho; Santos (2020) e Heloani; Barreto (2018) defendem que os direitos fundamentais postos na Constituição Federal devem ser respeitados, produzindo um ambiente de trabalho seguro e tranquilo e combatendo o assédio moral, onde deve haver respeito entre as partes que ali convivem e trabalham, para garantir o bem-estar de todos.

A dignidade da pessoa humana assegura que a vida, a integridade física e moral dos trabalhadores seja respeitada (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

6.2 OBJETIVO DO ASSEDIADOR

O objetivo do assediador é desestabilizar o outro, minando esse outro no aspecto moral, em sua dignidade, instaurando uma relação de desigualdade a fim de se mostrar superior em relação ao outro. Dominar o ambiente a qualquer preço, abalando a outra parte e procurando um meio de achar o ponto fraco para alcançar seu objetivo de superioridade (HIRIGOYEN, 2002).

Em todo meio laboral existe uma cultura institucional nos mais diversos aspectos, como forma de se vestir, das pessoas se comunicarem, de reagirem, há também as situações de rivalidade e muitas vezes é a partir que daí surgem os conflitos que podem degenerar para casos de assédio moral.

6.3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

O assédio moral, por seu potencial em ferir a dignidade da pessoa afetada, pode ter como consequências o adoecimento físico e mental, além de consequências sociais e organizacionais como a degeneração do ambiente de trabalho, provocando o aumento de absenteísmo⁴, aumento da rotatividade de pessoal, competitividade excessiva, insegurança e desconfiança nas relações interpessoais, prejuízos na comunicação, redução da motivação e da criatividade e queda da produtividade.

Nesse sentido, a Lei nº 6.514/1977 trata da segurança e medicina do trabalho e institui Normas Regulamentadoras (NR), dentre ela a NR 5, que estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que têm por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e a preservação da vida e promoção de saúde do trabalhador.

Considerando que casos de assédio moral no ambiente de trabalho podem provocar adoecimento físico e mental, a CIPA pode atuar nesses casos implementando medidas informativas e preventivas, reduzindo as situações de risco.

7. PESQUISA DE JURISPRUDÊNCIA EM VARAS DO TRABALHO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO.

7.1 METODOLOGIA E APRESENTAÇÃO DE DADOS

Considerando as discussões doutrinárias sobre o assédio moral, o presente estudo teve como objetivo compreender a tendência das decisões sobre o fenômeno na primeira instância da Justiça do Trabalho.

⁴ Absenteísmo “se refere ao não comparecimento de uma pessoa ao local onde ela deve cumprir uma obrigação ou desempenhar uma função”. Equipe editorial de Conceito.de. (25 de Abril de 2019)

Para isso, foi realizado um levantamento de ações trabalhistas com reclamações sobre assédio moral julgadas em duas varas do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região escolhidas aleatoriamente, no período de 2017 a 2023.

Nesse estudo, foi obtida uma amostra de vinte julgados sobre o tema do assédio moral, verificando diversos aspectos considerados pelos magistrados para embasar suas decisões. Nas ações impetradas foram observados muitos pedidos de danos morais por assédio moral.

A primeira tabela foi elaborada com base nas reclamações trabalhistas da 6ª Vara do Trabalho de Vitória/ES.

Tabela 1

Ano	Procedente ou improcedente	Processo nº	Provas
2021	Sim	0000802-49.2021.5.17.0006	Sim, testemunhal
2022	Não	0000162-12.2022.5.17.0006	Não
2021	Sim	0000892-57.2021.5.17.0006	Sim
2017	Não	0000548-18.2017.5.17.0006	Não
2019	Não	0000703-50.2019.5.17.0006	Sim
2019	Não	0000938-17.2019.5.17.0006	Não
2020	Não	0000880-77.2020.5.17.0006	Não
2020	Sim	0000976-92.2020.5.17.0006	Sim
2021	Sim	0000118-27.2021.5.17.0006	Sim

1º caso: a alegação é de que foi exigido que o trabalhador cumprisse extensas jornadas de trabalho, com frustrações nos períodos de descanso, prejudicando o lazer e convívio com a família.

2º caso: o reclamante sustenta que pediu demissão, mas a empresa se recusou a demiti-lo. Não houve nenhuma prova, sendo assim o pedido foi improcedente.

3º caso: A reclamante recebia inúmeros apelidos depreciativos por conta de sua altura, sentindo-se humilhada por colegas de trabalho. Chegou a adoecer e inclusive precisou de tratamento psicológico e psiquiátrico.

4º caso: A reclamante afirma que durante o contrato de trabalho esteve submetida a muitas humilhações, proibições de ir ao banheiro ou de se ausentar por qualquer motivo. Entretanto, não foi capaz de demonstrar o alegado assédio.

5º caso: Alegação de que o reclamante era alvo de “brincadeiras” ofensivas como ser da “roça” e chamado de “ogro”. Houve uma testemunha, mas seu depoimento não foi considerado suficiente para provar os fatos acontecidos, pois a testemunha se lembrava vagamente do ocorrido, sendo improcedente o pedido.

6º caso: Este caso também foi uma reclamação por horas excessivas de trabalho e xingamentos, mas o pedido foi improcedente por não haver provas suficientes para atestarem o pedido.

7º caso: Nesta ação, a reclamante aduz que era obrigada a raspar as datas dos produtos vencidos e colocar na parte refrigerada para que a venda fosse mais rápida. Acontece que as testemunhas não afirmaram e o pedido foi improcedente.

8º caso: A reclamante pediu danos morais sob o fundamento que sofria agressões verbais e xingamentos. As testemunhas disseram que o rigor da empresa era excessivo e a funcionária precisou ser afastada e fazer tratamento de saúde. O pedido foi procedente.

9º caso: O pedido de indenização foi por cobrança excessiva de metas, coação, ameaças de demissão. O pedido foi deferido visando inibir a repetição.

A segunda tabela foi elaborada com base nas reclamações trabalhistas da 9ª Vara do Trabalho de Vitória/ES.

Tabela 2

Ano	Procedente ou improcedente	Processo nº	Provas
2022	Sim	0000400-22.2022.5.17.0009	Sim
2021	Sim	0000432-61.2021.5.17.0009	Sim
2021	Sim	0001048-36.2021.5.17.0009	Sim
2021	Não	0000782-49.2021.5.17.0009	Sim
2019	Sim	0000728-54.2019.5.17.0009	Sim
2022	Não	0000576-98.2022.5.17.0009	Sim

2021	Sim	0000252-45.2021.5.17.0009	Sim
2022	Sim	0000230-50.2022.5.17.0009	Sim
2022	Não	0000410-37.2020.5.17.0009	Não
2022	Sim	0000838-19.2020.5.17.0009	Sim
2021	Sim	0001643-89.2017.5.17.0004	Sim

1º caso: o autor narra que foi obrigado a fazer vendas casadas, muitas vezes sem que o cliente percebesse, sob pena de demissão, o que lhe provocou ansiedade e pânico. Neste caso teve testemunhas. Foi deferido o pedido de indenização por danos morais.

2º caso: a parte autora alegou sofrer humilhações, preconceito e entrou num quadro de depressão por baixa estima e visão piorada de si mesma. Foi considerada configuração de ofensa aos tributos da personalidade e a ré deverá reparar os danos causados.

3º caso: o autor narra que era obrigado a fazer vendas casadas, afirmando ainda que após uma auditoria, o gerente da empresa observou que algo faltava no estoque e os funcionários foram coagidos a pagar o que estava faltando no estoque. O pedido de indenização foi deferido.

4º caso: o autor narra que era cobrado excessivamente e que trabalhava além da sua jornada. Dizendo ainda que ouvia frases do seu superior de que ele tinha que trabalhar mais para justificar o salário que recebia. O pedido foi indeferido.

5º caso: a autora reclama que era cobrada a bater metas diariamente e era humilhada perante os colegas. Houve testemunhas que afirmaram a tese inicial e o pedido foi deferido.

6º caso: o reclamante aduziu que o reclamado distribuía excessiva carga de trabalho deixando-o exausto, agindo com rigor e expondo em situações humilhantes. O pedido foi indeferido.

7º caso: o autor narra que era humilhado, sofria pressão psicológica para vender cada vez mais. Neste caso houve testemunhas. O pedido foi deferido.

8º caso: o reclamante aduz que era obrigado a bater metas e passava por situações vexatórias. Era ameaçado de dispensa, caso não conseguisse alcançar as metas. O pedido foi deferido.

9º caso: o reclamante pleiteia indenização por danos morais afirmando ter sido humilhado pela ré diante alegação de que participou de um assalto e ser dispensado em seguida. O pedido foi indeferido.

10º caso: a reclamante alegou sofrer extrema violência psicológica. O pedido foi deferido, reputando dano leve, pois a reclamante narrou que os atos aconteceram no final do contrato de trabalho.

11º caso: o reclamante aduz que sofria humilhações, pressão e intensa cobrança para bater metas e que passava por situações vexatórias. O pedido foi deferido.

7.2 ANÁLISE DOS DADOS

A partir da pesquisa realizada no Portal *online* do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, no Sistema de Jurisprudência, foram identificadas 20 reclamações trabalhistas contendo alegações que podem ser caracterizadas como de assédio moral junto à 6ª e 9ª Varas do Trabalho, no período de 2017 e 2023.

Na maioria dos casos pesquisados, não foram encontradas evidências das agressões ou violências sofridas pelos reclamantes por ser difícil de achar uma testemunha ou mesmo de provar.

Foi verificado que, as reclamações pesquisadas, eram em sua totalidade de empregados contra empregadores ou gerentes.

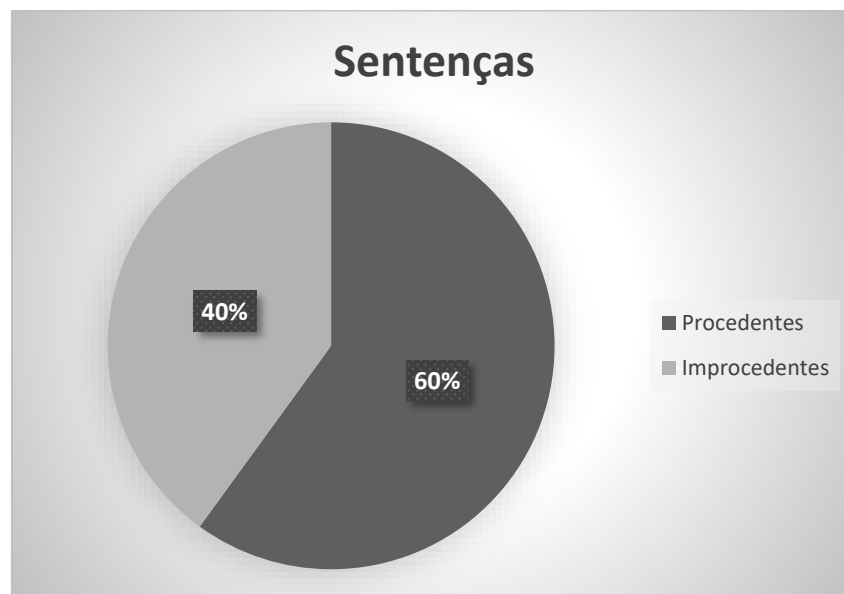
As denúncias de assédio moral apresentaram várias formas, quais são: cobranças por metas ou de jornada excessiva com pressão psicológica (45% de incidências); violência psicológica, humilhação e exposição a situação vexatória (45% de incidências); coação para cometer ilegalidades, como por exemplo vendas casadas e remarcação de data de produtos vencidos (15% de incidências); xingamentos e apelidos depreciativos (10%); acusação de furto (5%); proibição de ir ao banheiro (5%); recusa a pedido de demissão (5%).

Vale destacar que foram encontradas muitas reclamações na área de *marketing*, com predominância das queixas por sofrer muita pressão por parte do empregador ao forçar os funcionários a fazer vendas casadas, com cobrança de metas excessivas, e até pressão para realizar procedimentos fraudulentos.

Na maioria dos casos, os trabalhadores queixavam-se de adoecimento e relataram a necessidade de tratamentos psicológico e psiquiátrico.

Das 20 sentenças pesquisadas, 12 foram julgadas procedentes e 8 improcedentes conforme o gráfico abaixo.

Gráfico 1



Dentre as sentenças dadas como procedentes, todas contavam com provas, materiais ou testemunhais, apresentadas pelo reclamante. Em alguns casos, mesmo com a apresentação de provas, as reclamações foram dadas como improcedentes, pois as provas consideradas insuficientes. No entanto, ambas as situações demonstram a importância da apresentação de provas e da qualidade destas nos casos de reclamações trabalhistas por assédio moral.

Além disso, foi observado que o tipo de alegação aparentemente não influenciou tanto nas sentenças, mas sim a apresentação e a qualidade das provas. Em relação às queixas mais frequentes, como por exemplo as de cobranças excessivas por metas e as de humilhação, em ambas as situações foram consideradas procedentes 65% das reclamações, sendo o diferencial para o deferimento a apresentação de provas.

8 CONCLUSÃO

As pesquisas e produções acadêmicas sobre o tema do assédio moral no ambiente de trabalho vem crescendo continuamente em diversas áreas do conhecimento como Medicina, Psicologia, Sociologia, Administração e Direito, demonstrando a importância social do fenômeno.

O crescimento das reclamações trabalhistas contendo alegações caracterizadas como assédio moral no ambiente de trabalho tem aumentado. O percentual de sentenças dadas como procedentes (60%) corroboram para o reconhecimento dos impactos individuais sobre a dignidade e a saúde das pessoas afetadas pelos atos assediadores em suas mais diversas formas.

Além disso, as sentenças procedentes cumprem também um caráter pedagógico e social, no sentido de alertar aos mais diversos atores do mundo do trabalho para os perigos da degeneração dos ambientes laborais e seus efeitos sobre pessoas e organizações.

Trata-se de assunto que vem e deve continuar a ser abordado sob a ótica do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

O assédio moral, com seu potencial de causar o adoecimento físico e mental dos trabalhadores e provocar danos organizacionais, culturais e sociais, inclusive econômicos com sobrecarga de serviços de saúde e redução de produtividade, deve ser tratado em sua importância estratégica por empregados, gestores e empregadores, profissionais de saúde, autores e consultores da área de gestão, operadores do direito e pelas organizações públicas e privadas.

Desta forma, cabe às empresas e instituições públicas investirem em ações para enfrentamento e prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho através de elaboração de estatutos internos que contemplem a prevenção de situações de assédio, criação de ouvidorias, elaboração de cartilhas explicativas, eventos informativos, treinamento para sensibilização de gestores e adoção (ou ampliação) dos projetos e programas de resolução conflitos com treinamento em técnicas de conciliação, mediação e justiça restaurativa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis de. O resgate da cidadania na empresa: reflexões sobre o sistema de metas e assédio moral. In: FARAH, Bruno Leal. **Assédio moral e organizacional: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas**. São Paulo: LTr, 2016, p. 33-41.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil (1988)**. Brasília, DF. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. **Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm#:~:text=L6514&text=LEI%20N%C2%BA%206.514%2C%20DE%2022, trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20pr ovid%C3%A1ncias.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Brasília, DF. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm

BRASIL. **NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Portaria MTb n 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2021-1-1.pdf>

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação**. Brasília: MPT, 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Sistema de jurisprudência**. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/jurisprudencia/>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e sexual - Por um ambiente de trabalho mais produtivo**. Brasília: TST, 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Método, 16ª edição, 2018.

CONCEITO de Absenteísmo. Equipe editorial de Conceito.de. (2019). Disponível em: <https://conceito.de/absenteismo>

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em:
https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral Organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.