

GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA

ASSÉDIO MORAL

**Violência Psicológica no
Ambiente de Trabalho**

9^a | revista
edição | atualizada
ampliada

2024

 **EDITORA**
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

CAPÍTULO 1

ASSÉDIO MORAL: GRAVIDADE E CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral ou terror psicológico no trabalho, também conhecido como *mobbing*¹, é um problema social grave, que vem assumindo consequências cada vez mais alarmantes.

A vítima passa a sofrer tratamento abusivo, perseguições, humilhações, discriminações, constrangimentos, de forma reiterada, normalmente velada², com o

-
1. Cf. LEYMANN, Heinz. *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims*, New York, Springer Publishing Company, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.
 2. Na jurisprudência, cf.: “6. Qualquer atitude discriminatória em razão da cor de pele, cabelos, inclinação religiosa, sexual e política praticada por prepostos do empregador não pode ser abrangida pelo Poder Jurisdicional do Estado. 7. A evolução do Estado Democrático de Direito demonstra o respeito pleno à diversidade social, cultural, racial, sexual e política, à livre manifestação do pensamento, ao debate e ideias e opiniões, sendo vedado, por outro lado, atos de intolerância, perseguição e discriminação, por mais sutil que possam aparentar. 8. O relato extraído do Acórdão regional demonstra a mais completa falta de senso da referida superior hierárquica, que agredia a demandante atrelando sua aparência física a alegada baixa produtividade. Uma coisa é propiciar ambiente sadio, alegre e até familiar no labor, o que, naturalmente, envolve aqui e ali

fim de desestabilizá-la psicologicamente, levando-a ao sofrimento psíquico, que muitas vezes alcança proporções insuportáveis³.

tratamentos recíprocos entre os colegas, inclusive apelidos, mas sempre tendo como lastro o respeito à dignidade da pessoa humana. Outra, completamente diferente, é um tratamento unilateral, com utilização de palavras inadequadas tanto ao ambiente de trabalho quanto a qualquer outro, uma vez que não se pode admitir que, em decorrência da cor do cabelo, seja imputada a pecha de improdutiva na presença de outros colegas de trabalho. Identifico, assim, afronta ao artigo 5º, X, da Constituição da República. 9. *O assédio moral se dá de forma sutil, em tons de piadas, apelidos com a aparência de 'brincadeiras' que na verdade humilham e expõe a pessoa à depreciação pelos demais membros do grupo.* Nota-se, no caso dos autos que se tratava de uma superior hierárquica insatisfeita com a baixa produtividade da agência da reclamante. O caminho encontrado para humilhar foi bastante feminino, uma mulher criticar o cabelo da outra e com isso carimbá-la com um apelido pejorativo de 'loira burra', porque uma sabe onde de fato magoa a outra. Data vênua do julgador *a quo*, pouco importa se a reclamante era loira natural ou se o cabelo era pintado, o objetivo foi o de humilhá-la porque não alcançou a produtividade desejada pelo superior. Note-se que a conduta abusiva foi praticada por uma preposta da empresa no exercício do seu poder hierárquico. A responsabilidade do empregador neste caso é objetiva consoante disposto no art. 932, III, do Código Civil.” (TST, 1ª T., RR - 264300-72.2006.5.01.0341, Rel. Des. Conv. Luíza Lomba, DEJT 20.11.2015).

3. Cf. HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 2. ed. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 30: “O assédio moral caracteriza-se antes de tudo pela repetição. São atitudes, palavras, comportamentos, que, tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores”.

O objetivo é minar a pessoa por completo, fazendo com que, ao não suportar mais a situação de desespero, peça desligamento do trabalho⁴.

Com isso, a crueldade de quem pratica o assédio moral, movido por sentimentos como inveja, além de transtornos de personalidade como sociopatia e psicopatia, acaba alcançando o seu fim, que é arruinar a pessoa, fazê-la perder tudo, em especial a saúde, o emprego, a fonte de subsistência e até mesmo a dignidade⁵.

A perversidade do assédio moral pode ganhar aspectos assustadores, a ponto de distorcer e inverter a realidade, procurando criar artifícios que gerem a impressão de que o assediado é quem está errado, que o

-
4. “1. No âmbito das relações de trabalho, a configuração do assédio moral pressupõe três elementos básicos: ação ou omissão abusiva, perversa e implacável (intencionalidade da conduta); ostensiva e reiterada (permanência no tempo); com objetivo de desestabilizar emocionalmente o obreiro, causando-lhe um dano psíquico ou moral, para marginalizá-lo no ambiente de trabalho, ou a fim de que peça ele demissão e se afaste da empresa.” (TST, 1ª T., AIRR - 3603-27.2013.5.02.0202, Rel. Des. Conv. Luíza Lomba, DEJT 18.09.2015).
 5. Cf. PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. *Mobbing*: como sobreviver al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae, 2001. p. 55: “El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”.

problema está com ele, e não na postura maldosa do assediador.

Muitos são os aspectos envolvidos, mas merece alerta o cuidado especial que os profissionais, inclusive da área da saúde, precisam ter ao tratar da vítima dessa prática abusiva.

Como o assédio moral normalmente acarreta sérias doenças⁶, em especial de ordem psíquica⁷, é preciso se

-
6. “Assédio moral. Valor da indenização. O Regional, com base na análise da prova testemunhal e pericial devidamente produzida e valorada, segundo seu livre convencimento motivado, registrou expressamente que o reclamante foi vítima de doença profissional decorrente do assédio moral que sofria no ambiente de trabalho e que implicou incapacidade para a sua atividade profissional devido ao transtorno psíquico com sintomas de ansiedade e depressão, com a concessão do respectivo auxílio-doença acidentário. Logo, porque presentes os requisitos legais para responsabilização civil subjetiva da reclamada, não há como divisar violação dos artigos 5º, X, e 7º, XXVIII, da CF/88 e 186 e 188 do CC. Por fim, constatase da decisão recorrida que o Regional, ao fixar o valor da indenização por danos morais, observou os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, quantificando-o de acordo com a extensão do dano e com a capacidade econômica das partes, tendo em vista, ainda, o caráter pedagógico da medida e evitando, por outro lado, o enriquecimento sem causa da vítima. Recurso de revista não conhecido.” (TST, 8ª T., RR - 10340-80.2013.5.12.0036, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 17.04.2015).
 7. “Doença ocupacional. Assédio moral. Dano moral. Alegação de violação aos artigos 7º, XXVIII, da Constituição da República, 186, 187 e 944, do Código Civil. O Tribunal Regional assentou quadro fático segundo o qual, com base nas provas pericial e oral, restou comprovado que o autor está absoluta e definitivamente incapaz para o trabalho em virtude de transtorno de adaptação ao *stress*, depressão grave, síndrome de *Burnout* e restrições

conscientizar de que o paciente não tem, somente, um desajuste emocional, um problema psicológico, de ordem puramente interna, mas sim que ele está passando, ou passou, por forte violência psíquica, que deixa sequelas profundas em seu ser, afetando o bem-estar e o equilíbrio, necessários para a higidez física e mental.

Vale dizer, embora também seja necessário, não é suficiente tratar, simplesmente, apenas a doença psíquica apresentada, mas deve-se levar em consideração que esta é, na realidade, a consequência do terror psicológico sofrido no meio social, ou seja, o resultado da exposição da pessoa à perversidade crescente no ambiente de trabalho.

Nesse enfoque, o *meio ambiente do trabalho* deve ser entendido não apenas como o local em que se realiza a atividade laboral, pois também abrange as condições de trabalho, a sua organização e as relações inter-subjetivas ali presentes⁸.

Logo, de nada adianta, por exemplo, só medicar e exortar o paciente a se reerguer e reagir psicologicamente, ou mesmo insistir que os seus pensamentos é que

ortopédicas, deixando clara a existência de dano.” (TST, 1ª T., AIRR - 783-49.2010.5.05.0463, Rel. Des. Conv. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, DEJT 18.08.2015).

8. Cf. MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. *Revista LTr*, São Paulo, ano 80, n. 04, p. 430, abr. 2016: “juridicamente, *meio ambiente do trabalho* é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condicionam a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto *jurídico-laborativo*”.

estão distorcidos, procurando ensinar formas melhores de raciocinar, meditar e superar as situações da vida.

A origem do problema, que precisa ser enfrentada, em verdade, decorre de fator nitidamente externo, presente no meio social, mais especificamente no ambiente de trabalho.

Sem essa percepção bem clara do tema, que exige conhecimentos mais profundos e interdisciplinares, inclusive do que ocorre no meio social da pós-modernidade, e não somente sobre a esfera psíquica do ser humano (embora esta também seja relevante), corre-se o risco de, apenas com tratamentos convencionais, voltados a doenças mentais, físicas e psicológicas, acabar acontecendo o pior.

Se o paciente está sofrendo assédio moral, a violência, em si, é que deve ser combatida, de forma principal, por todos os meios possíveis e legítimos, inclusive levando o problema, de ordem social, às esferas institucionais competentes, pois a vítima, já fragilizada e mergulhada no desespero, normalmente não tem pleno discernimento e condições de buscar socorro por si.

Caso contrário, a pessoa, ainda que esteja em acompanhamento de saúde, não suportando mais o sofrimento, pode acabar se demitindo, ficar sem renda e sem amparo social e trabalhista, isso se algo pior já não tiver acontecido, concretizando os planos arquitetados pelo assediador.

O assédio moral, na verdade, pode deixar cicatrizes mais profundas do que se imagina⁹.

9. Cf. GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-191, ago. 2006. Disponível em:

Mesmo depois de um possível desligamento do ambiente agressivo, a pessoa muitas vezes carrega traumas emocionais gravíssimos, que a acompanham por vários anos, em alguns casos por toda a vida, incapacitando-a para outras atividades, em especial para o exercício do labor, em razão do medo de sofrer, novamente, experiências semelhantes, acarretando fobias, transtornos e incapacidade até mesmo para tarefas do dia a dia.

A vítima de assédio moral perde autoestima, esperança, força, confiança, capacidade de seguir em frente e somente um acompanhamento cuidadoso pode ajudar na recuperação.

Os profissionais envolvidos precisam, por isso, estar em constante diálogo e preparados para enfrentar a questão com eficiência e habilidade¹⁰.

-
- <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 nov. 2015: “Pesquisas desenvolvidas com o objetivo de investigar os efeitos do *mobbing* sugerem que esta situação reduz a saúde psicológica e física de suas vítimas e afeta negativamente seu bem-estar e a eficiência de outros trabalhadores, ao mesmo tempo em que instala a negligência, o absenteísmo e um aumento expressivo do pedido de licenças médicas e afastamentos por doença”.
10. Cf. GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-191, ago. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 nov. 2015: “Dada sua complexidade, a abordagem do fenômeno social do *mobbing* requer um enfoque multidisciplinar, tanto em sua conceituação como na intervenção para sua prevenção e tratamento. Estas intervenções podem se concretizar em dois campos: a resolução da situação de assédio psicológico e a abordagem das consequências do assédio para o próprio sujeito”.

A relevância do tema é confirmada ao se notar que a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, de 2019, dispõe sobre a violência e o assédio no trabalho.

Para efeitos da referida Convenção, a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem uma única vez ou de forma repetida, que tenham por objetivo, que causem ou que sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio em razão de gênero. A expressão “violência e assédio em razão de gênero” designa a violência e o assédio dirigidos contra as pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual. A violência e o assédio podem ser definidos na legislação nacional como um conceito único ou como conceitos separados (art. 1º).

A Convenção 190 da OIT se aplica a todos os setores, público ou privado, da economia tanto formal como informal, nas zonas urbanas ou rurais (art. 2º).

A mencionada Convenção se aplica à violência a o assédio no mundo do trabalho que ocorram durante o trabalho, em relação com o trabalho ou como resultado do trabalho (art. 3º).

Todo Membro que ratifique a Convenção 190 da OIT deverá respeitar, promover e assegurar o gozo do direito de toda pessoa a um mundo do trabalho livre de violência e assédio (art. 4º). Todo Membro deverá adotar, em conformidade com a legislação nacional e

as circunstâncias e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, um enfoque inclusivo, integrado e que tenha em conta as considerações de gênero para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Com o objetivo de prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, todo Membro deverá respeitar, promover e fazer cumprir os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber, a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, bem como fomentar o trabalho decente e seguro (art. 5º).

Todo Membro deverá adotar legislação e políticas que garantam o direito à igualdade e não discriminação no emprego e na ocupação, inclusive às trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou a vários grupos vulneráveis, ou a grupos em situação de vulnerabilidade que sejam afetados de modo desproporcional pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho (art. 6º).

Todo Membro deverá adotar legislação que defina e proíba a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio em razão de gênero (art. 7º).

Todo Membro deverá adotar medidas apropriadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho (art. 8º).

Todo Membro deverá adotar legislação que exija dos empregadores que tomem medidas apropriadas

e de acordo com seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio em razão de gênero (art. 9º).

As disposições da Convenção 190 da OIT deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional, bem como por meio de convênios coletivos ou de outras medidas em conformidade com a prática nacional, incluindo as que ampliem ou adaptem medidas existentes de segurança e saúde no trabalho para que abranjam a violência e o assédio e a elaboração de medidas específicas quando for necessário (art. 12).

A Organização Internacional do Trabalho, na 110ª sessão da sua Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2022, adotou a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável na Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998. Com isso, passam a ser fundamentais a Convenção 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, de 1981, e a Convenção 187, sobre o marco promocional para a segurança e saúde no trabalho, de 2006.

Nos termos do art. 5º da Convenção 189 da OIT, de 2011, que dispõe sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos (aprovada pelo Decreto Legislativo 172/2017 e promulgada pelo Decreto 12.009/2024), todo Estado-membro deve adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.

É obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério

do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas (art. 163 da CLT, com redação dada pela Lei 14.457/2022).

Foi instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação, entre outras, das seguintes medidas: reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher; prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho (art. 1º, incisos V e VI, da Lei 14.457/2022).

Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: I – inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II – fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; III – inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas

de violência nas atividades e nas práticas da CIPA; IV – realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações (art. 23 da Lei 14.457/2022).

O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Código Penal, ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV é de 180 dias após a entrada em vigor da Lei 14.457/2022 (ocorrida na data de sua publicação, em 22.09.2022).

Foi instituído o Selo Emprega + Mulher (art. 24 da Lei 14.457/2022).

São objetivos do Selo Emprega + Mulher: I – reconhecer as empresas que se destaquem pela organização, pela manutenção e pelo provimento de creches e pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados; II – reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, entre outros objetivos: a) ao estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, especialmente em áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e

inovação; b) à divisão igualitária das responsabilidades parentais; c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens; d) à oferta de acordos flexíveis de trabalho; e) à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos; f) ao efetivo apoio às empregadas de seu quadro de pessoal e das que prestem serviços no seu estabelecimento em caso de assédio, violência física ou psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho; g) à implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar e de acolhimento e de proteção às suas empregadas em situação de violência doméstica e familiar.

Para fins do disposto no art. 24 da Lei 14.457/2022, consideram-se violência doméstica e familiar contra a mulher as ações ou as omissões previstas no art. 5º da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha)¹¹.

11. Configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial: I – no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas; II – no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa; III – em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação. As relações pessoais enunciadas no art. 5º da Lei 11.340/2006 independem de orientação sexual.

Foi "criado o selo Empresa Amiga da Mulher, com a finalidade de identificar sociedades empresárias que adotem práticas direcionadas à inclusão profissional de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar" (art. 1º da Lei 14.682/2023).

O selo Empresa Amiga da Mulher será conferido a sociedades empresárias que cumpram ao menos dois dos seguintes requisitos: "I – reservem percentual mínimo de 2% do quadro de pessoal à contratação de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, garantido o anonimato dessa condição; II – possuam política de ampliação da participação da mulher na ocupação dos cargos da alta administração da sociedade; III – adotem práticas educativas e de promoção dos direitos das mulheres e de prevenção da violência doméstica e familiar, nos termos do regulamento; IV – garantam a equiparação salarial entre homens e mulheres, na forma do art. 461 da CLT" (art. 2º da Lei 14.682/2023).

O selo Empresa Amiga da Mulher terá validade mínima de dois anos, "renovável continuamente por igual período, desde que a sociedade empresária comprove a manutenção dos critérios legais e regulamentares" (art. 2º, § 1º, da Lei 14.682/2023).

Para fins do disposto no art. 2º, inciso II, da Lei 14.682/2023, "incluem-se na alta administração da sociedade os cargos de administrador, de diretor e de membro do conselho de administração, do conselho fiscal ou do comitê de auditoria".

No selo Empresa Amiga da Mulher será considerado o "desenvolvimento de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho", de que trata o art. 60, inciso III, da Lei 14.133/2021, sobre licitações (art. 3º da Lei 14.682/2023).

Frise-se ainda que a Resolução 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça institui a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário (art. 1º).

A mencionada Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, voluntários, terceirizados e quaisquer outros prestadores de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Considera-se *assédio moral* a 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 (art. 2º, inciso I, da Resolução 351/2020 do CNJ).

Considera-se *assédio moral organizacional* o processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais (art. 2º, inciso II, da Resolução 351/2020 do CNJ).

Considera-se *assédio sexual* a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (art. 2º, inciso III, da Resolução 351/2020 do CNJ).

Considera-se *discriminação* toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública (art. 2º, inciso IV, da Resolução 351/2020 do CNJ).

Considera-se *saúde no trabalho* a dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho (art. 2º, inciso V, da Resolução 351/2020 do CNJ).

Considera-se *organização do trabalho* o conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho (art. 2º, inciso X, da Resolução 351/2020 do CNJ).

Considera-se *risco* toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional (art. 2º, inciso XI, da Resolução 351/2020 do CNJ).

A Recomendação Conjunta 25/2022 do Tribunal Superior do Trabalho, Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho recomenda aos Tribunais Regionais do Trabalho e aos Juízes do Trabalho que priorizem a tramitação e o julgamento de processos que envolvam: violência no trabalho; exploração do trabalho infantil; aprendizagem; preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, gênero e quaisquer outras formas de discriminação; *assédio moral ou sexual*; trabalho degradante, forçado ou em condições análogas à de escravo.

Cabe fazer referência, ainda, ao *assédio eleitoral*, o qual é abrangido pela discriminação por opinião política¹².

A Resolução 355/2023 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho estabelece, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e de segundo grau, os procedimentos administrativos a serem adotados em relação

12. Cf. PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Discriminação eleitoral no trabalho. *Consultor Jurídico*, 20 de dezembro de 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-dez-20/britto-pereira-discriminacao-eleitoral-trabalho>>. Acesso em: 02 out. 2023: “ameaça, retaliação ou promessa de vantagens a trabalhadores para assegurar o alinhamento eleitoral às imposições do empregador possui disciplina própria no campo do Direito do Trabalho: a discriminação por opinião política, que inclui o assédio eleitoral”.

às ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho (art. 1º).

Considera-se *assédio eleitoral* toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão (art. 2º da Resolução 355/2023 do CSJT). Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

Conforme o Estatuto da Advocacia, no âmbito da ética do advogado, constitui infração disciplinar praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação (art. 34, inciso XXX, da Lei 8.906/1994, incluído pela Lei 14.612/2023).

Como sanção disciplinar, a suspensão é aplicável nos casos de infrações definidas no art. 34, inciso XXX, da Lei 8.906/1994 (art. 37, inciso I, da Lei 8.906/1994, com redação dada pela Lei 14.612/2023).

Para os fins da Lei 8.906/1994, considera-se:

I – *assédio moral*: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

II – *assédio sexual*: a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

III – *discriminação*: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de sua deficiência, pertença a determinada raça, cor ou sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator (art. 34, § 2º, da Lei 8.906/1994, incluído pela Lei 14.612/2023).

Cabe ressaltar que a Lei 14.831/2024 institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e dispõe sobre a certificação de empresas reconhecidas como promotoras da saúde mental.

Foi instituído o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, em âmbito nacional, a ser concedido pelo governo federal às empresas que atenderem aos critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores estabelecidos na Lei 14.831/2024 (art. 2º).

As empresas interessadas em obter a certificação prevista na Lei 14.831/2024 devem desenvolver ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes:

I – promoção da saúde mental: a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho; b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores; c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos; d) promoção da conscientização

direcionada à saúde mental da mulher; e) capacitação de lideranças; f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores; g) *combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas*; h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes;

II – bem-estar dos trabalhadores: a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável; b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional; c) incentivo à prática de atividades físicas e de lazer; d) incentivo à alimentação saudável; e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho; f) incentivo à comunicação integrativa;

III – transparência e prestação de contas: a) divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores nos meios de comunicação utilizados pela empresa; b) manutenção de canal para recebimento de sugestões e de avaliações; c) promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à implementação das ações de saúde mental (art. 3º da Lei 14.831/2024).

A concessão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental será realizada por comissão certificadora nomeada pelo governo federal, nos termos de regulamento, que terá a atribuição de aferir a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa para a promoção da saúde mental de seus trabalhadores com as diretrizes estabelecidas no art. 3º da Lei 14.831/2024 (art. 4º).

O Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental tem validade de dois anos, após os quais a empresa deve passar por nova avaliação para sua renovação (art. 5º da Lei 14.831/2024).

As empresas que obtiverem o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental são autorizadas a utilizar o certificado em sua comunicação e em materiais promocionais, a fim de destacar seu compromisso com a saúde mental e com o bem-estar de seus trabalhadores (art. 6º da Lei 14.831/2024).

O descumprimento das diretrizes estabelecidas na Lei 14.831/2024 pode resultar na revogação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental (art. 7º da Lei 14.831/2024).

Os procedimentos para a concessão, a revisão e a renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental devem ser fixados em regulamento (art. 8º da Lei 14.831/2024).

O governo federal pode promover ações publicitárias de incentivo à adoção pelas empresas do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental (art. 9º da Lei 14.831/2024).