

# ASSÉDIO MORAL E BIOÉTICA: UMA ALTERNATIVA MORAL PARA A PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS SUBTRAÍDOS PELA REFORMA TRABALHISTA

*Data de submissão: 16/01/2025*

*Data de aceite: 05/03/2025*

### **Marisa Augusta de Oliveira**

Doutoranda em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva; Mestre em Saúde Pública  
Universidade Federal do Rio de Janeiro  
<https://orcid.org/0000-0001-7859-2059>

### **Adriana da Silva Batista**

Especialista em Direito do Trabalho  
Fundação Oswaldo Cruz  
<https://orcid.org/0009-0007-0664-1393>

### **Marisa Palácios da Cunha e Melo e Almeida Rego**

Doutora e professora titular de Bioética  
Universidade Federal do Rio de Janeiro  
<https://orcid.org/0000-0001-6507-4199>

**RESUMO:** A Reforma Trabalhista significou profundo retrocesso nos direitos dos trabalhadores, especialmente no tocante ao tema “Dano Extrapatrimonial”, ao tabelar a indenização de acordo com o grau da lesão e o salário do trabalhador. Nesse cenário, o tema “Assédio Moral” e suas respectivas indenizações foram diretamente impactadas, sobretudo, no que tange a isonomia e dignidade da pessoa humana. Com o objetivo de demonstrar o retrocesso regulatório no âmbito trabalhista em relação ao assédio moral e analisar o impacto nas

demandas judiciais acerca do assunto, foram analisados os dados estatísticos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e identificou-se, uma queda progressiva no número de ações relacionadas ao tema. Frente a este viés moral, que vai de encontro ao princípio da reparação e das crescentes preocupações políticas e organizacionais acerca do problema, este estudo apresenta algumas contradições constitucionais e propõe reflexões éticas, na medida em que a reforma aprovada retrata um paradoxo, já que o Ente instituidor de Direitos, não pode legislar contrariamente às premissas constitucionais outrora assumidas. Nessas perspectivas, é patente reconhecer os limites das normas jurídicas, quando dissociadas da realidade das injustiças. Para tanto, defende-se a Bioética como uma abordagem coerente e capaz de solucionar os conflitos morais, em especial, a Ética Organizacional, pois, ela nos desvela possibilidades de análise, compreensão e ação frente às práticas assediadoras (antiéticas) no trabalho e pensar soluções coletivas para esses problemas morais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio Moral; Bioética; Direitos Fundamentais; Ética Organizacional; Reforma Trabalhista.

## MORAL HARASSMENT AND BIOETHICS: A MORAL ALTERNATIVE FOR PRESERVING RIGHTS WITHDRAWN BY THE LABOR REFORM

**ABSTRACT:** The Labor Reform was a profound setback in workers' rights, especially regarding the issue of "Non-Patrimonial Damages", by setting compensation by level of injury and the worker's salary. In this scenario, the issue of "Moral Harassment" and its respective compensations were directly impacted, especially regarding equality and human dignity. In order to demonstrate the regulatory setback in the labor sphere regarding moral harassment and analyze the impact on lawsuits on the subject, we retrieved and studied statistical data from the Superior Labor Court (TST) and identified a progressive decline in the number of lawsuits related to the subject. Given this moral bias, which goes against the principle of reparation and the growing political and organizational concerns about the problem, this study presents some constitutional contradictions and proposes ethical reflections, to the extent that the approved reform portrays a paradox, since the Entity that establishes Rights cannot legislate against the constitutional premises previously assumed. From these perspectives, we should clearly recognize the limits of legal norms when dissociated from the reality of injustices. To this end, Bioethics is advocated as a coherent approach capable of resolving moral conflicts, especially Organizational Ethics, since it reveals possibilities for analysis, understanding and action in the face of harassing (unethical) practices at work and for thinking of collective solutions to these moral issues.

**KEYWORDS:** Moral Harassment; Bioethics; Fundamental Rights; Organizational Ethics; Labor Reform.

### 1 | INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, é resultado de diversas lutas sociais por condições dignas de trabalho. Com o advento da Constituição Federal, em 1988, a dignidade da pessoa humana ganhou ênfase, sob o aspecto de que o trabalhador precisa ser percebido enquanto pessoa titular de direitos e não apenas mais uma ferramenta no processo de trabalho.

No âmbito jurídico, no que tange à relação empregatícia, o trabalhador é parte hipossuficiente, tendo em vista a sua subordinação contratual, razão pela qual o ordenamento trabalhista lhe oferece maior proteção, no intuito de mitigar a discrepância existente entre o dono do capital e dos meios de produção, e aquele que oferece sua força de trabalho.

Ocorre que, em 2017, sob o argumento de geração de empregos e menor burocratização das relações de trabalho, aprovou-se a Reforma Trabalhista através da lei nº 13.467/17. Com vigência desde 11 de novembro do mesmo ano, a mencionada reforma trouxe profundas mudanças na CLT e tornou-se, na realidade, um retrocesso nos direitos outrora conquistados pelos trabalhadores.

Foram modificados mais de 100 artigos da CLT, em que claramente se nota a intenção do legislador em flexibilizar várias bases e valores trabalhistas. Como consequência,

observou-se uma considerável queda no número de ações trabalhistas, o que retrata a dificuldade de acesso à justiça pelos trabalhadores. Com as modificações na concessão de gratuidade de justiça, ampliou-se o risco de pagamentos com despesas processuais, tais como honorários advocatícios e periciais, em caso de improcedência (perda) dos pedidos, reduzindo a tão necessária proteção ao trabalhador.

Vários temas da justiça do trabalho foram imensamente impactados com esses retrocessos, dentre os quais destaca-se o tema “assédio moral”. Em ações que versem sobre esse tipo de dano, a procedência do pedido depende da efetiva comprovação do ato ilícito, prova esta que não é tão simples de se produzir. Isso, aliado ao fato de que os trabalhadores poderiam ter de arcar com honorários sucumbenciais, contribuiu para a diminuição de demandas propostas nesse sentido.

Ademais, o novo artigo 223-G da CLT, incluído pela reforma trabalhista, trouxe à baila o tabelamento do dano extrapatrimonial, tendo como parâmetro o salário do trabalhador, em patente afronta ao princípio da isonomia e demais ditames constitucionais. Ou seja, há tratamento desigual entre trabalhadores, tão somente, por terem salários distintos.

Inúmeras críticas e questionamentos emergiram na seara trabalhista, resultando em três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) perante o Supremo Tribunal Federal (STF) pleiteando a declaração de inconstitucionalidade dos artigos relacionados ao dano extrapatrimonial, dentre eles, o artigo 223-G que guarda relação direta com os pedidos indenizatórios oriundos de assédio moral.

No entanto, em recente decisão do STF proferida em 27.10.2023, por maioria, conheceu das ADI 6.050, 6.069 e 6.082, julgando parcialmente procedentes os pedidos para conferir interpretação conforme a Constituição, decidindo, portanto, pela Constitucionalidade dos artigos.

O conjunto de medidas expressa as reais pretensões da reforma trabalhista e denota as contradições jurídicas e limites éticos frente à afronta aos direitos fundamentais; ações praticadas e legitimadas pelas próprias estruturas do Estado.

É a partir deste contexto, que o presente estudo busca analisar o impacto da reforma trabalhista sobre as demandas judiciais, especificamente quanto ao tema “dano extrapatrimonial”, em ações que versem sobre o “assédio moral”, logo, sobre a *práxis* dos direitos fundamentais tendo em vista a perspectiva de justiça e transformação das relações de trabalho à luz da Bioética.

## 2 | METODOLOGIA

A Justiça do Trabalho é composta pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), por 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e pelos Juízes do Trabalho. O ingresso das demandas, salvo casos de competência originária, se dá nas varas do Trabalho – a 1ª

instância. Assim, o juiz do trabalho é o primeiro a julgar conflitos decorrentes das relações de trabalho, proferindo, ao final, sentença.

Caso as partes não se conformem com o resultado do processo, lhes é garantido o duplo grau de jurisdição, ou seja, que a decisão seja reapreciada, através dos denominados Recursos. Nesse caso, seguindo a linha recursal, os Tribunais Regionais do Trabalho correspondem à 2ª instância e possuem essa competência de apreciar os recursos advindos da 1ª instância, proferindo os denominados “Acórdãos”, avaliando fatos e provas do caso concreto e proferindo nova decisão. Novamente, caso as partes não concordem com o teor da decisão regional, e desde que preenchidos determinados requisitos, é possível a interposição de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, apesar de ser o órgão da Justiça do Trabalho que possui jurisdição em todo o território nacional, com função principal de uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira, ao apreciar os recursos que lhe são interpostos, não analisa fatos e provas, mas somente se as decisões dos Regionais estão ou não em desacordo com o ordenamento jurídico trabalhista, para o alcance da uniformização das decisões.

Diante dessa forma de Organização da Justiça do Trabalho, para analisar o número de processos novos na Justiça do Trabalho que versam sobre o assunto “assédio moral”, especificamente os casos de procedência e o dano extrapatrimonial determinado, utilizou-se duas bases de dados disponibilizadas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) através do Serviço de Estatística, permite a visualização do Ranking de Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho. Na mesma página é possível obter os números de novas ações por assunto. Desta forma, utilizou-se como estratégia de seleção de dados, o seguinte percurso metodológico: através do link <https://www.tst.jus.br/web/estatistica>, selecionou-se a aba “JT” → “Assuntos mais Recorrentes” → “Ranking Casos Novos - 2018 a 2024”.

Ao fazer o *download* da planilha Excel disponibilizada, aplicou-se os seguintes filtros: no “Nível 1”, selecionou-se a área “Direito do Trabalho”. Na sequência, filtrou-se o “Nível 2”, pelo subtema “Responsabilidade Civil do Empregador”. No “Nível 3”, selecionou-se a categoria “Indenização por Dano Moral” e por fim, no “Nível 4” demarcou-se o tema “Assédio Moral”, cujo código correspondente é “1723”. Após o refinamento dos dados, não havia informações a serem filtradas nos níveis seguintes. A pesquisa restringiu-se ao período de 2018 a 2023, considerando o recorte temporal disponível (em anos completos) na plataforma (acesso em 15 de janeiro de 2025).

Além disso, a plataforma permite identificar os assuntos mais recorrentes somente no âmbito do TST, ou seja, os assuntos mais submetidos à apreciação do Tribunal Superior, através dos recursos. Dessa forma, também foi realizada pesquisa acerca do tema “assédio moral” na fase recursal, considerando o mesmo recorte temporal. No mesmo link supracitado (<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst>) selecionou-se a aba “TST” →

“Assuntos mais Recorrentes” → “Ranking Casos Novos - 2018 a 2023”, utilizando-se na sequência, a mesma estratégia de seleção de dados.

### 3 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

#### Assédio moral em números: casos novos na Justiça do Trabalho (JT)

Ao realizar-se o filtro pelo assunto “Assédio moral”, identifica-se que, entre os anos de 2018 e 2023, a posição do tema “Assédio Moral” no ranking varia entre a 29ª e a 77ª posição entre os mais submetidos à apreciação pela Justiça do Trabalho, conforme evidenciado na tabela 1.

LEVANTAMENTO DO NÚMERO DE PROCESSOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO - TST			
ANO	RANKING	ASSUNTO	TOTAL
2018	29º	DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador - Indenização por Dano Moral - Assédio Moral	115.352
2019	29º	DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador - Indenização por Dano Moral - Assédio Moral	111.649
2020	59º	DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador - Indenização por Dano Moral - Assédio Moral	50.402
2021	59º	DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador - Indenização por Dano Moral - Assédio Moral	53.922
2022	68º	DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador - Indenização por Dano Moral - Assédio Moral	41.159
2023	77º	DIREITO DO TRABALHO - Responsabilidade Civil do Empregador - Indenização por Dano Moral - Assédio Moral	33.298

**Tabela 1.** Ranking dos assuntos mais recorrentes: casos novos na Justiça do Trabalho entre 2018 e 2023.

**Fonte:** Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>.

É possível observar que o número de demandas sobre assédio moral vem caindo desde 2018. Essa queda pode causar uma falsa percepção de que os casos de assédio moral têm diminuído. Contudo, com o advento da Reforma Trabalhista e a redução da possibilidade de justiça gratuita, bem como com a chance de o reclamante, se sucumbente (perder), ter de pagar os honorários advocatícios, fez com que os trabalhadores ficassem reticentes em mover ações. Especificamente quanto ao “assédio moral”, tal receio tornou-se ainda maior na medida em que essas ações demandam produção de provas no decorrer do processo que, em geral, são de difícil produção, tais como prova testemunhal e documental.

Houve uma discreta oscilação em 2021, a qual supõe-se decorrer da retomada gradativa das atividades judiciárias durante a pandemia de COVID-19 (vide Resolução nº 322 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ), após a suspensão ocorrida em março de 2020 (Resoluções nº 313 e 314 do CNJ). Alguns estados federados e municípios relativizaram as regras de isolamento social, enquanto outros entes enfrentaram maiores dificuldades, instituindo, inclusive, o regime de *lockdown*, impedindo um retorno unificado para todos os tribunais do país.

No antigo sistema processual trabalhista, a gratuidade de justiça dependia somente de simples declaração de pobreza, gozando de presunção relativa de veracidade, a qual poderia ser afastada por prova em sentido contrário.

Vejamos a redação anterior do Art. 790 da CLT:

[...] § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

No pós-reforma, o novel artigo 790, §§ 3º e 4º, além do limite salarial, trouxe ainda, a necessidade de que a parte comprovasse a sua insuficiência de recursos. Logo, não sendo mais uma presunção relativa, conforme exposto abaixo:

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Portanto, não sendo concedida a justiça gratuita, caso o trabalhador tivesse sua demanda julgada como improcedente, teria de arcar com as custas processuais e honorários advocatícios da parte contrária. Assim, o trabalhador ficou mais reticente em mover ações trabalhistas.

Diante desse quadro, levantou-se a questão da violação ao acesso à justiça, uma garantia constitucional. Ou seja, a criação das novas regras gerou ônus desproporcional para os trabalhadores vulnerados e desassistidos buscarem o Judiciário.

Nessa toada, foi proposta a ADI 5.766, ajuizada pela Procuradoria Geral da República com o objetivo de declarar a inconstitucionalidade dos artigos 790-B, caput e §4º; 791-A, § 4º, e 844, § 2º, por violação aos artigos 1º, III, incisos III e IV; artigo 3º, incisos I e III; artigo 5º, caput, incisos XXXV e LXXIV e §2º; e Artigos 7º a 9º da Constituição da República.

Após longo debate, apesar desse cenário trágico, o STF em 03.05.2022, proferiu decisão, transitada em julgado em 04.08.2022, na qual entendeu pela inconstitucionalidade dos artigos que estabeleciam a necessidade de pagamento de honorários periciais e advocatícios (honorários de sucumbência) pela parte derrotada (trabalhador), mesmo que esta seja beneficiária da justiça gratuita (artigo 790-B, caput e parágrafo 4º, da CLT) bem como o uso de créditos trabalhistas devidos ao beneficiário de justiça gratuita, em outro processo, para o pagamento desses honorários (artigo 791-A, parágrafo 4º).

Entretanto, a referida decisão não foi o bastante para reparar os significativos danos causados à seara trabalhista, sofridos desde novembro de 2017 com o advento da reforma, que, afastou de forma patente a aplicação dos diplomas constitucionais e internacionais do meio ambiente de trabalho, num claro retrocesso social.

Haja vista o princípio da vedação ao retrocesso social – por meio do qual o legislador possui limites na sua função legislativa, tendo como primado maior o respeito aos direitos constitucionais – não deveria ser permitida a subtração de conquistas sociais obtidas e já incorporadas ao patrimônio jurídico.

O argumento usado à época era geração de empregos e inibição de demanda trabalhistas aventureiras. Contudo, não há registros científicos de que a redução de direitos tenha correlação direta com a criação de empregos, tampouco, vínculos formais. Quanto ao argumento da inibição de demandas aventureiras, este também não merece prosperar, na medida em que, antes da reforma, já havia dispositivos para evitar tais condutas, como as condenações por litigância de má-fé, por falso testemunho e por atos atentatórios à dignidade da justiça, aplicáveis no processo do trabalho. Logo, o verdadeiro motivo da referida reforma foi o enfraquecimento da Justiça do Trabalho, forjado em uma roupagem de política econômica.

Silva e Pires (2022) ao discorrerem sobre o assunto, afirmam que “[...] pensar em desenvolvimento econômico e social do país necessariamente envolve a tutela do meio ambiente de trabalho, a garantia da dignidade do trabalhador, a existência de trabalho digno, conceitos que não se coadunam com o assédio moral”. Em outros termos, ressaltam que a urgência na aprovação da Reforma Trabalhista se pautou pela perspectiva de Estado Mínimo, cujo Direito do Trabalho e o histórico de lutas por direitos e garantias trabalhistas foram negligenciados, portanto, fomentando oportunidades para os riscos psicossociais e condições indignas de trabalho, dentre elas, a expansão do assédio moral no trabalho.

Pelo comando constitucional, é dever do Estado, embasado nos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a efetivação dos direitos fundamentais, que são aqueles que buscam assegurar ao indivíduo condições dignas de existência em sociedade. Conforme disposto no artigo 1º, inciso IV, e artigo 7º, ambos da Constituição Federal, os direitos trabalhistas possuem esse *status*.

Se o Estado tem o dever de preservação dos direitos fundamentais, não poderia ele próprio eximir-se de sua responsabilidade e propor políticas ou alterações legislativas que violam flagrantemente tais direitos, incorrendo em desvio do próprio objetivo constitucional. É sob este pilar que se assenta um Estado Democrático de Direito: um Estado cujo poder é limitado pelos direitos fundamentais de seus cidadãos.

Especificamente quanto ao assédio moral e o dano extrapatrimonial decorrente dele, antes da Reforma, a justiça do trabalho se baseava nas normas do Código Civil e da Constituição Federal para arbitramento do quantum indenizatório. Esse conjunto de

normas consagra a chamada reparação integral do dano, por meio da qual serão analisados aspectos existenciais do indivíduo, bem como a dimensão do dano.

Neste sentido, segue julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. ARBITRAMENTO. PRINCÍPIO DA REPARAÇÃO INTEGRAL. TUTELA DA DIGNIDADE HUMANA. CRITÉRIOS A SEREM OBSERVADOS PELO JULGADOR. Na perspectiva do novo cenário constitucional, que reconheceu como fundamento da República o princípio da dignidade humana (art. 1º, III, CF), e das novas tendências da responsabilidade civil, optou o legislador brasileiro pelo princípio da reparação integral como norte para a quantificação do dano a ser reparado. Tal consagração normativa encontra-se no caput do artigo 944 do Código Civil que prevê: - A indenização mede-se pela extensão do dano -. Essa regra decorre, também, da projeção do princípio constitucional da solidariedade (art. 3º, I, CF) em sede de responsabilidade civil e faz com que a preocupação central do ordenamento jurídico se desloque do ofensor para a vítima, sempre com o objetivo de lhe garantir a reparação mais próxima possível do dano por ela suportado. [...] (TST - AIRR: 8179020115230009, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 27/08/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/08/2014)

Após a reforma foi incluído na CLT o Título II-A que trata sobre o dano extrapatrimonial, determinando no artigo 223-A que apenas os dispositivos desse Título se aplicariam à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho. Além disso, o artigo 223-G pressupõe graus de lesão a fim estipular faixas de indenização:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Em decorrência dessa nova previsão legal foram propostas as ADI 6.050, 6.069 e 6.082, que buscavam declarar a inconstitucionalidade dos artigos 223-A e 223-G da CLT, sob o argumento de que violariam, dentre outros, os princípios da isonomia (igualdade) e da reparação integral do dano, bem como da proporcionalidade e razoabilidade, da proteção do trabalho e o da proibição do retrocesso social.

Quanto à isonomia, esta foi violada na medida que a Reforma limitou o tratamento da matéria apenas a um "Título" da CLT, sem considerar os demais diplomas que tratam do mesmo tema, como ocorre nas demais relações entre particulares. Em relação à reparação integral do dano, reincide a contradição institucional ao estipular o *quantum* indenizatório

de acordo com o salário do trabalhador ofendido e o grau da ofensa, sem considerar as particularidades do caso concreto.

Os argumentos foram pertinentes, ao passo que o artigo 5º da Carta Maior dispôs sobre os direitos e garantias fundamentais, determinando no inciso V que é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Logo, não traçou qualquer limite ao ressarcimento, sendo explícita a indicação de que este deve ser correspondente ao agravo. Da mesma forma, o artigo 944 do Código Civil, dispõe que a indenização deve ser medida pela extensão do dano. Logo, a lei reformista não poderia ter restringido o quantum indenizatório a ser fixado pelos juízes, apenas a um “Título” ou determinar faixas de valor, tendo em vista que a própria Constituição Federal não o fez.

Segundo Gagliano e Pamplona Filho (2019, p.66) “três funções podem ser facilmente visualizadas no instituto da reparação civil: compensatória do dano à vítima; punitiva do ofensor; e desmotivação social da conduta lesiva”. A primeira, diz respeito à reparação do dano, no intuito de que o ofendido retorne ao *status quo ante*. A segunda, objetiva sancionar o ofensor pela lesão a bem jurídico alheio e a última tem efeito pedagógico, desestimulando ofensas similares pelo conhecimento das consequências do ato ilícito.

Ao apreciar a matéria, o STF em decisão proferida em 27.10.2023, por maioria, julgou parcialmente procedentes os pedidos das ADI 6.050, 6.069 e 6.082, tendo como entendimento prevalente que os artigos ora atacados não seriam inconstitucionais. Nessas perspectivas no que tange ao artigo 223-A, a relatoria entendeu que “em momento algum” o dispositivo afastou a aplicação dos princípios constitucionais e, que o magistrado permanece com o dever de apreciar o caso concreto realizando uma interpretação do ordenamento jurídico por completo e, em caso de lacunas, deve usar a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito.

No tocante ao artigo 223-G, entendeu-se que o valor-referência do salário não pode ser utilizado como “teto”, sendo possível que o magistrado ultrapasse os limites quantitativos mencionados nos incisos I a IV do § 1º, do respectivo artigo, diante das especificidades do caso concreto, posto que os parâmetros fixados podem servir de critérios, ainda que não exaurientes. Segue trecho da decisão:

Assim, por todo o exposto, julgo parcialmente procedente as ADI para conferir interpretação conforme à Constituição ao artigo 223-G da CLT, assentado que os critérios neles fixados não impedem que decisão judicial devidamente motivada que dialogue com os parâmetros legais fixe indenização por dano extrapatrimonial em quantia superior aos limites previstos nos incisos I, II, III e IV do § 1º do dispositivo legal.

Apesar do pequeno avanço, é notório o retrocesso social, posto que, não sendo os artigos declarados inconstitucionais, permanece vigente uma estipulação de critérios restrita ao âmbito trabalhista, inexistente nas demais áreas do Direito, o que, inevitavelmente,

trata de forma desigual situações idênticas apenas pelo fato de serem ou não oriundas de uma relação de trabalho. Além disso, a presença do artigo 223-G no ordenamento jurídico interfere no livre convencimento do magistrado, cuja motivação das decisões precisarão dialogar com os parâmetros legais.

Um dos argumentos dos defensores da inconstitucionalidade do artigo 223-G é que a inclusão dos parâmetros de indenização, inevitavelmente, permite aos empregadores fazerem análises prévias e comparativas entre possíveis gastos com pagamento de indenizações por dano extrapatrimonial e valores aplicados em ações preventivas em saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, inferindo que as custas com indenizações sejam mais vantajosas. Portanto, tal condição fere diretamente uma das funções da responsabilidade civil, qual seja, a de desestimular ilícitos.

### Assédio moral em números: casos novos no Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Na plataforma disponibilizada pelo Tribunal Superior do Trabalho, ao realizar-se o filtro pelo assunto “Assédio moral”, identifica-se que, entre os anos de 2018 e 2023, a posição do tema “Assédio Moral” no ranking varia entre a 95ª e a 104ª posição entre os mais submetidos à apreciação do TST (vide tabela 2).

LEVANTAMENTO DO NÚMERO DE PROCESSOS NOVOS NO TRIBUNAL SUPERIRO DO TRABALHO - TST							
Ano	Posição	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Total
2018	101º	DIREITO DO TRABALHO	Responsabilidade Civil do Empregador	Indenização por Dano	Assédio Moral		1.347
2019	100º	DIREITO DO TRABALHO	Responsabilidade Civil do Empregador	Indenização por Dano	Assédio Moral		1.794
2020	104º	DIREITO DO TRABALHO	Responsabilidade Civil do Empregador	Indenização por Dano	Assédio Moral		1.768
2021	95º	DIREITO DO TRABALHO	Responsabilidade Civil do Empregador	Indenização por Dano	Assédio Moral		2.241
2022	97º	DIREITO DO TRABALHO	Responsabilidade Civil do Empregador	Indenização por Dano	Assédio Moral		1.997
2023	100º	DIREITO DO TRABALHO	Responsabilidade Civil do Empregador	Indenização por Dano	Assédio Moral		1.535

**Tabela 2.** Ranking dos assuntos mais recorrentes: casos novos no Tribunal Superior do Trabalho entre 2018 e 2023.

**Fonte:** Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>.

Como advento da Reforma Trabalhista, vários temas tornaram-se muito controvertidos, em especial quanto a aspectos de constitucionalidade, o que, inevitavelmente, demanda uma posição do Tribunal Superior em matéria trabalhista. Vários argumentos de afronta aos direitos fundamentais, em especial no que tange ao princípio da dignidade da pessoa humana, precisaram ser avaliados pela corte trabalhista, o que indica uma maior demanda recursal.

Da análise dos dados acima, identifica-se um aumento desses números em relação ao período inicial da pesquisa (2018). Em comparação com os números de ações novas na Justiça do Trabalho (Tabela 1), o número de ingresso é muito menor, tendo em vista que o próprio sistema recursal trabalhista impõe o preenchimento de determinados requisitos

para submissão dos recursos ao TST. Ou seja, trata-se de um filtro em que, como lógica natural do processo, nem todas as demandas que iniciam na Justiça do Trabalho chegam ao TST.

A Constituição Federal assegura aos litigantes a revisão das sentenças, isto é, o duplo grau de jurisdição. O TST analisará somente os recursos em que houver afronta ao ordenamento jurídico e não os recursos que tratem apenas de fatos ou provas, conforme sumula 126 do mesmo Tribunal. Controvérsias sobre fatos e provas devem ser concluídas no âmbito dos Tribunais Regionais, motivo da discrepância entre os números constantes da Tabela 1 e os da Tabela 2.

## **Dos direitos fundamentais à Ética Organizacional no contexto do assédio moral**

Reiterando, os direitos fundamentais são aqueles que buscam assegurar às pessoas, condições dignas de existência em sociedade, nas quais, os direitos trabalhistas estão inseridos. Portanto, é dever constitucional, a garantia de tais direitos, tendo em vista a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. No entanto, foram evidenciadas contradições constitucionais, em que o Estado, ou seja, aquele que deveria preservar os direitos das pessoas e coletividades, fere o primado constitucional.

Para Barboza, “[...] o princípio do respeito à dignidade humana, fundamento da República, é basilar para toda e qualquer norma jurídica” (Barboza, 2000, p. 214).

No caso do assédio moral, embora a retórica tenha se difundido, pouco se avançou no debate organizacional e nas intervenções necessariamente estruturantes, sobretudo, em relação a dinâmica que o sustenta, isto é, no que tange às influências econômicas e tecnológicas nos modos de produção e exploração do trabalho, tampouco, no que se refere à bioética, restringindo-se ao discurso dualista, supostamente resultante do (des)encontro intersubjetivo (e moral) na dinâmica das relações de trabalho.

Quanto aos princípios jurídicos, ainda que ajudem a regular a ordem social e equilibrar algumas demandas coletivas, de forma isolada e repressiva, não promovem transformações sociais, cuja atribuição compete à reflexão ética. Essa sim é, inclusive, capaz de transformara as leis. E, para que a reflexão ética seja capaz de transformar, se faz necessária a participação da sociedade na construção de argumentos válidos para que as regras gerais ou as leis possam ser consideradas adequadas. Portanto, “na implantação de novos paradigmas, a presença de agentes morais livres e autônomos que tenham a condição de praticar o julgamento e participar dos processos sociais” é essencial (Paraízo, 2020).

Paraízo afirma, ainda, que as pessoas precisam mais do que ter direitos e que, a despeito da previsão protetiva do Estado ser primordial, é preciso que o conceito de justiça extrapole aquilo que está previsto nas teorias e disciplinas, para estar em conformidade

com a realidade na qual as pessoas experimentam injustiças. Acrescenta que pouco adiantam as leis e as normas se não forem capazes de serem aceitas como válidas por aqueles que são afetados por elas, pois, sem isto, elas (as normas) serão incapazes de transformar as injustiças. (Paraízo, 2020).

O Relatório Belmont (1978) ao definir o princípio de Justiça, molda, a partir de então, as produções científicas na área que chamamos hoje de Bioética. Anuncia que “uma injustiça ocorre quando um benefício ao qual uma pessoa tem direito é negado sem uma razão válida ou quando se impõe alguma responsabilidade indevidamente”. A injustiça é algo que as pessoas experimentam, portanto, precisam ter o direito de participar da solução coletivamente para se chegar a acordos sempre provisórios, sobre o que é melhor a fazer em cada situação. As regras, sempre gerais, não dão conta de conter as injustiças cotidianas sentidas diferentemente por tantos quantos se associam em um trabalho, em uma vila, em um estado ou país. A reflexão ética e o diálogo cotidiano são mandatórios.

Leclerc (2005) critica as resoluções meramente terapêuticas e jurídicas do assédio moral. Esclarece que problemas de natureza do trabalho são de competência das relações e deveriam ser tratados no âmbito coletivo, contestando-se as formas injustas de gestão e organização do trabalho. Reconhece, porém, “a importância de analisar as dinâmicas psicológicas e interpessoais em causa na problemática do assédio, e desejando ao mesmo tempo, que medidas legais sejam tomadas para condenar o inadmissível [...]”.

Bégin (2023) pondera que, embora as denúncias possam ter alguma relevância na correção de irregularidades, o efeito é coercitivo frente a desvios éticos, no entanto, deveriam servir de pauta para reflexão e de ações construtivas diante desconfortos e anomalias presentes em determinadas práticas.

Segundo Legault (2011) foi diante dos limites do direito em proteger pessoas vulneráveis é que surgiram os comitês de ética em pesquisa. Mais especificamente no Brasil, segundo Rego et al. (2009), a Bioética insurge logo após a redemocratização, onde, até então, determinadas pessoas e grupos eram privados dos direitos mais elementares, tendo como primeiro marco, a Resolução nº 1 de 1988 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) ao tentar regulamentar as práticas de pesquisa envolvendo seres humanos.

Portanto, a lei pode facilitar a convivência, mas não transformar as pessoas em moralmente comprometidas. Em contrapartida, a bioética é capaz de oferecer modelos teóricos-metodológicos para solucionar conflitos morais. Ela nos desvela possibilidades de análise e compreensão das práticas assediadoras (antiéticas) no trabalho na medida em que algumas práticas são normalizadas socialmente, sem qualquer questionamento moral, a depender dos interesses envolvidos.

A moralidade não é prescritiva e nem segue padrões rígidos, pois, sua concepção é influenciada por valores e culturas, contexto histórico, o ambiente em que se opera e que as pessoas estão inseridas, portanto, nos “obriga a fugir de soluções simples, maniqueístas ou baseadas em princípios absolutos” (Rego *et al.*, 2009).

É a partir desta compreensão que o Biodireito aparece como um ramo conciliatório entre as normas jurídicas e a bioética, cuja preocupação está centrada na vida e nas relações sociais e atua como intermediador de conflitos emergentes e a lacuna jurídica para novos problemas de ordem social, fundamentado na ética (Rivabem, 2017).

Com o desenvolvimento do Estado Moderno, a perspectiva da proteção tornou-se uma exigência ética, na qual, pessoas vulneradas, isto é, em situação de vulnerabilidade efetiva, precisam de proteção específica e provimento de medidas de reparação para as necessidades moralmente legítimas (Rodrigues; Schramm, 2022).

A Ética Organizacional (EO) enquanto uma disciplina teórico-prática no campo da Ética Aplicada, indispensável quando nos preocupamos com as relações éticas no trabalho, permite pressupor, que resoluções meramente jurídicas para o assédio moral são insuficientes, na medida em que a violência está estruturalmente amparada por disputas políticas e econômicas, que mobilizam práticas sociais e organizacionais. A EO não se baseia em comportamentos, regras de conduta ou aplicação de sanções, mas, no exercício dos valores compartilhados entre as pessoas que compõem uma organização, na transformação das práticas e das relações, inclusive, nas tomadas de decisão.

Lozano (2003) assevera que:

[...] Ética Organizacional é o nome que damos para assumir a necessidade de as organizações criarem direção, propósito e significado. Elas não devem simplesmente se limitar a falar sobre sua cultura organizacional, mas, também, trabalhar ativamente na construção de suas identidades baseadas em valores. [...] No contexto do pluralismo moral, traço das sociedades modernas, isso significa que a referência ética não pode ser injetada externamente nas organizações ou imposta por decreto a partir dos níveis internos mais altos (Lozano, 2003, p. 48, 52 – tradução).

Legault (2023) salienta a importância do processo reflexivo, de forma transversal e autorregulada e destaca a metodologia educativa como um caminho para a eficácia na intervenção e transformação das práticas, a partir de tomadas de decisão responsáveis e pautadas no diálogo. Esta abordagem visa envolver as pessoas que atuam na organização e sensibilizá-las a refletir sobre os valores compartilhados e a propor ações e alternativas que visem mudar as práticas em contraposição a ética das obrigações e padrões de comportamento.

Nessas perspectivas, o que se propõe é a construção de estratégias de reflexão e intervenção a partir da identificação dos valores organizacionais, significados éticos e das relações, reconhecimento do outro em detrimento do fomento à retórica do assédio, sem proposições de superação que não sejam pela via da denúncia e da punição.

Logo, urge atenção a Lins *et al.* (2015):

Temos percebido que a emergência de questões de natureza ética no mundo do trabalho é constante. Constante, porém não nítida. A morte no trabalho é um evento, em si, antiético. Afronta-se a premissa moral de que o trabalho se expressa como processo de construção da própria humanidade. Grande parte

das reflexões que se propõem a tratar das relações entre ética e trabalho não se apropria dos aspectos morais e valorativos a elas pertinentes, bem como não existem, em geral, formulações que indiquem novas posturas, voltadas para a busca de soluções mediante a reflexão ética (Lins *et al.*, 2015, p. 294).

Em outros termos, para enfrentamento ao assédio moral é preciso alicerce em bases teóricas e práticas social e eticamente consensuadas, visando buscar entre as diferenças aquilo que é comum, de modo que seja possível a convivência; do pluralismo moral, em que uma sociedade reconhece o direito do outro e ser possível pensar diferente e conviver solidariamente; do universalismo moral, baseado no compromisso com princípios éticos universais de respeito, justiça, igualdade, liberdade, autonomia e dignidade humana.

#### 4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstrou que, apesar da alegação de que a Reforma Trabalhista traria resultados positivos, tais como geração de novos empregos, não há evidências científicas de que tais resultados foram alcançados. Contrariamente, evidenciou-se uma queda na propositura de demandas trabalhistas, dificultando o acesso ao judiciário, em especial em ações que versem sobre assédio moral e o dano extrapatrimonial dele decorrente ou seja, um viés moral e constitucional, que vai de encontro ao princípio da reparação e das crescentes preocupações políticas e organizacionais acerca do problema.

A pesquisa realizada no site do Tribunal Superior do Trabalho, através do setor de estatística, comprovou que desde o primeiro ano, após a reforma trabalhista, ou seja, 2018, o número de novas ações (n=115.352), por “Assédio Moral” segue em uma decrescente progressiva, chegando a 59.688 ações em 2023, último ano passível de verificação.

Na esfera recursal, ou seja, casos novos que chegaram ao TST, vários temas tornaram-se controvertidos com o advento da Reforma, especialmente quanto a aspectos de constitucionalidade, o que, inversamente proporcional, gerou aumento da demanda por posicionamento do tribunal, apontando um inconformismo com as decisões proferidas no 1º e 2º graus.

As disposições relacionadas ao tema dano extrapatrimonial, estão entre as maiores lesões perpetradas pela Reforma, ao passo que a redação dos artigos 223-A e seguintes da CLT abrem brechas para tratamento diferenciado entre vítimas de uma mesma lesão. Além disso, colocar como parâmetro o salário do trabalhador ainda fere o princípio da isonomia, na medida em que um trabalhador de alto salário pode receber uma indenização maior que um trabalhador que receba salário-mínimo. Desta forma, falhou o Estado com o respeito à aplicação da Ética, ao permitir, no ordenamento jurídico, a criação e manutenção de normas que afrontam a dignidade da pessoa humana.

Ainda que se reconheça a importância do ordenamento jurídico para se manter algum nível de organização social e de reparação ou garantia de direitos, a percepção dos seus limites precisa ser considerada. Em via de regra, a lei como forma de regular a ação

moral se baseia em cumprimento de normas e no caso do assédio moral, prevendo algum tipo de punição. As instâncias decisórias, por vezes desconhecem ou desconsideram a realidade a qual está sendo proposta ou julgada. As referências são sempre antecedentes e por vezes, conservadoras frente a conjuntura e o caso concreto. Logo, ao invés de soluções, muitas vezes, podem ser reproduzidas injustiças e contradições, maculando os princípios bioéticos.

Nessas perspectivas, a centralidade do tema “Assédio Moral” deve estar em sua prevenção e na promoção de ambientes e relações de trabalho mais saudáveis, tal como uma organização pautada por princípios éticos que levem em consideração a pluralidade e respeito à diversidade, assim como a convergência de valores morais comuns. Para tanto, defende-se aqui, os pressupostos da Bioética como uma abordagem coerente e capaz de solucionar os conflitos morais, em detrimento à judicialização do tema.

Um ambiente organizacional ético, requer um pacto moral de todas as pessoas inseridas na organização e é possível afirmar que a ética aplicada e neste caso, a Ética Organizacional é um recurso potencialmente transformador das relações de trabalho, frente ao fracasso das alternativas heterorregulatórias vigentes, as quais, têm se mostrado insuficientes para enfrentar os desafios éticos nas organizações.

## REFERÊNCIAS

BARBOZA, H. H. **Princípios da Bioética e do Biodireito**. Rev. Bioética, 8(2), 209-216, 2000.

BÉGIN, L. **COMPETÊNCIA ÉTICA: compreendê-la, valorizá-la**. In: Paraízo, C & Bégin, L (Orgs.), **NA ÉTICA ORGANIZACIONAL: porque e como?** (pp. 180), Ape'Ku Editora, 2023.

BRASIL. **Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988a**.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **RESOLUÇÃO Nº 001, de 1988b**.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o código civil.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 27/08/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/08/2014.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 313, de 19 de março de 2020**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-313-5.pdf>.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 314 de 20 de abril de 2020**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original071045202004285ea7d6f57c82e.pdf>.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 322 de 01 de junho de 2020**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original155647202006025ed676bf4c0d5.pdf>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5.766**, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 6.050**, 2023a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 6.069**, 2023b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 6.082**, 2023c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>.

BRASIL. Justiça do Trabalho. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica>.

GAGLIANO, P. S.; PAMPLONA FILHO, R. Novo Curso De Direito Civil - **Responsabilidade Civil** (vol. 3), 22ª edição. Ed. Saraiva, 2019.

LEGAULT, G. A. L'éthique appliquée, la médiation et l'insuffisance du droit. In: Lalonde L. & Bernatchez S. **La place du droit dans la nouvelle gouvernance** étatique (pp. 19-75), Éditions de la Revue de droit de l'Université de Sherbrooke, 2011.

LEGAULT, G. ÉTICA ORGANIZACIONAL: sensibilização ou intervenção? In: PARAÍZO, C & BÉGIN, L. **NA ÉTICA ORGANIZACIONAL: porque e como?** (pp. 180), Ape'Ku Editora, 2023.

LECLERC, C. **Intervenir contre le harcèlement au travail : soigner et sévir ne suffisent pas**. PISTES, 3, 2005.

LINS, T.A., VASCONCELLOS, L. C. F; PALÁCIOS, Marisa. **Bioética e saúde do trabalhador: uma interface**. Revista Bioética, 23 (2), 293-303, 2015.

LOZANO, J. M. **An Approach to Organizational Ethics**. Ethical Perspectives, 10(3), 46-64, 2003.

PARAÍZO, C.B.S. **Ética organizacional e inclusão social** (pp. 108), vol. 1. Ape'Ku Editora, 2020.

PIRES, M. S.; DA SILVA, L. M. M. **O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NAS QUESTÕES QUE ENVOLVEM O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**. Argumenta Journal Law, (37), 275–304, 2022.

REGO, S., PALÁCIOS, M; SIQUEIRA-BATISTA, R. **Bioética para profissionais da saúde** (pp. 150). Editora Fiocruz, 2009.

RIVABEM, F. S. **Biodireito: uma disciplina autônoma?** Revista Bioética, 25(2), 282–289, 2017.

Rodrigues, C. A. B.; SCHRAMM, F. R. **Bioética de proteção: fundamentos e perspectiva**. Revista Bioética, 30(2), 355–365, 2022.

WASHINGTON. **The Belmont Report: Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research**. DHEW Publication No. (OS) 78-0012, 1978. Disponível em: [https://videocast.nih.gov/pdf/ohrp\\_belmont\\_report.pdf](https://videocast.nih.gov/pdf/ohrp_belmont_report.pdf).