

Bom dia Contrasp



Edição 1202 - Segunda - feira, 12 de maio de 2025

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DISPARA E BATE RECORDE EM 2024

Ações na Justiça do Trabalho por assédio moral no trabalho aumentaram 28% em um ano; TST intensifica prevenção com cartilhas e campanhas.



- Comentários constrangedores;
- Cobranças excessivas;
- Tratamento agressivo;
- Ameaças;
- Exclusão de tarefas habituais;
- Punições vexatórias;
- Ignorar a presença do trabalhador ou impedir interações básicas;
- Imposição de regras personalizadas para humilhar ou isolar o profissional.

Entre janeiro de 2023 e dezembro de 2024, a Justiça do Trabalho registrou um aumento expressivo nos processos envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral no trabalho. O número de ações passou de 91.049 para 116.739 em um ano — alta de 28%, segundo dados do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

No total, entre 2020 e 2024, o Judiciário trabalhista recebeu 458.164 processos relacionados ao tema. A maior parte das ações foi registrada na 2ª Região (SP), que concentra 130.448 processos nos tribunais de 1º e 2º grau.

O que é considerado assédio moral no ambiente de trabalho

Assédio moral no trabalho é a repetição de condutas abusivas que ferem a dignidade, a identidade ou a integridade psíquica do trabalhador. Essas ações, ainda que sem intenção declarada, podem comprometer o bem-estar emocional e profissional da vítima.

Diferença entre exigência profissional e assédio

É importante distinguir o assédio moral do exercício legítimo da autoridade ou da cobrança de desempenho. A exigência de cumprimento de metas, críticas construtivas ou avaliações formais não configuram assédio, desde que feitas de forma ética e respeitosa.

Assédio moral organizacional também é reconhecido pela Justiça

Além do assédio interpessoal, há também o assédio moral organizacional. Ele ocorre quando a própria estrutura da empresa ou instituição estimula, permite ou ignora práticas abusivas com foco em metas inatingíveis, métodos de pressão excessiva ou estratégias de exclusão.

TST atribui crescimento à maior conscientização

Para o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, o aumento no número de ações reflete uma mudança importante: mais trabalhadores estão cientes de seus direitos e dispostos a buscar reparação.

“Assédio moral não tem espaço nas relações de trabalho. É uma conduta que deve ser combatida com firmeza, sempre dentro dos limites da legalidade”, afirmou o ministro. Segundo ele, o papel da Justiça do Trabalho é central nesse processo: “Nosso compromisso é com ambientes de trabalho baseados no respeito e na dignidade de todos.”

Justiça do Trabalho lança cartilhas com orientações práticas

Como parte das ações de combate ao assédio, o TST e o CSJT lançaram duas cartilhas em 2024. Os materiais foram elaborados para orientar trabalhadores e líderes sobre como identificar, prevenir e agir diante de situações de assédio, discriminação e violência no ambiente de trabalho.

As publicações são:

- **Guia Prático para um Ambiente de Trabalho + Positivo:** traz exemplos de condutas abusivas, orienta vítimas e testemunhas e esclarece como agir.
- **Liderança Responsável:** voltada a gestores e líderes, ensina como criar ambientes seguros, inclusivos e emocionalmente saudáveis, além de identificar sinais de assédio.

Essas ações estão alinhadas à Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação da Justiça do Trabalho, definida pela Resolução CSJT 360 e pelo Ato Conjunto 52/TST.CSJT.GP.

Segurança psicológica e saúde mental no trabalho

Para a psicóloga Fabíola Izaias, do TST, o combate ao assé-

dio está diretamente ligado à promoção da segurança psicológica. Segundo ela, ambientes onde as pessoas se sentem livres para expressar opiniões e sentimentos, sem medo de retaliações, contribuem para a saúde mental.

“Eliminar comportamentos assediadores é fundamental para garantir a segurança psicológica e consolidar uma imagem institucional de respeito e valorização do ser humano”, afirma. Ela destaca que um ambiente saudável reduz riscos psicossociais, como ansiedade, depressão e burnout.

Saúde mental e afastamentos por transtornos crescem no Brasil

Dados do Ministério da Previdência Social mostram que os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais mais que dobraram na última década. Em 2014, cerca de 203 mil trabalhadores foram afastados por causas como ansiedade, depressão e estresse grave.

Em 2024, esse número ultrapassou 440 mil afastamentos — recorde na série histórica. Só os auxílios-doença concedidos por transtornos de ansiedade cresceram 76% em comparação ao ano anterior, consolidando-se como a principal causa de afastamentos do trabalho pelo quarto ano consecutivo.

Nova norma do MTE inclui riscos psicossociais no GRO

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, incluiu explicitamente os riscos psicossociais dentro da política de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

A mudança reconhece oficialmente o impacto das condições emocionais no ambiente de trabalho e obriga empregadores a considerar fatores como assédio, estresse, sobrecarga e insegurança emocional na análise e prevenção de riscos.

Exemplos práticos de assédio moral no trabalho

Entender como o assédio moral se manifesta no cotidiano

pode ajudar empresas e trabalhadores a preveni-lo. Veja algumas situações que caracterizam assédio:

- Excluir o profissional de atividades rotineiras ou de comunicação interna;
- Ridicularizar publicamente suas falas ou decisões;
- Aplicar penalidades vexatórias como forma de punição;
- Controlar tempo de banheiro ou negar pausas;
- Ignorar limitações médicas e sobrecarregar o trabalhador;
- Impor tratamento diferenciado e humilhante.

Como denunciar o assédio moral

A vítima de assédio moral pode tomar diversas medidas para se proteger e buscar reparação. As principais orientações são:

1. Registrar provas: guarde e-mails, mensagens, gravações, relatórios ou testemunhos.
2. Comunicar à empresa: informe o setor de recursos humanos, compliance ou ouvidoria interna.
3. Buscar apoio sindical: sindicatos e associações profissionais podem orientar e acompanhar a denúncia.

4. Acionar a Justiça: é possível ingressar com ação judicial por danos morais. A Justiça do Trabalho é o foro competente para essas ações.

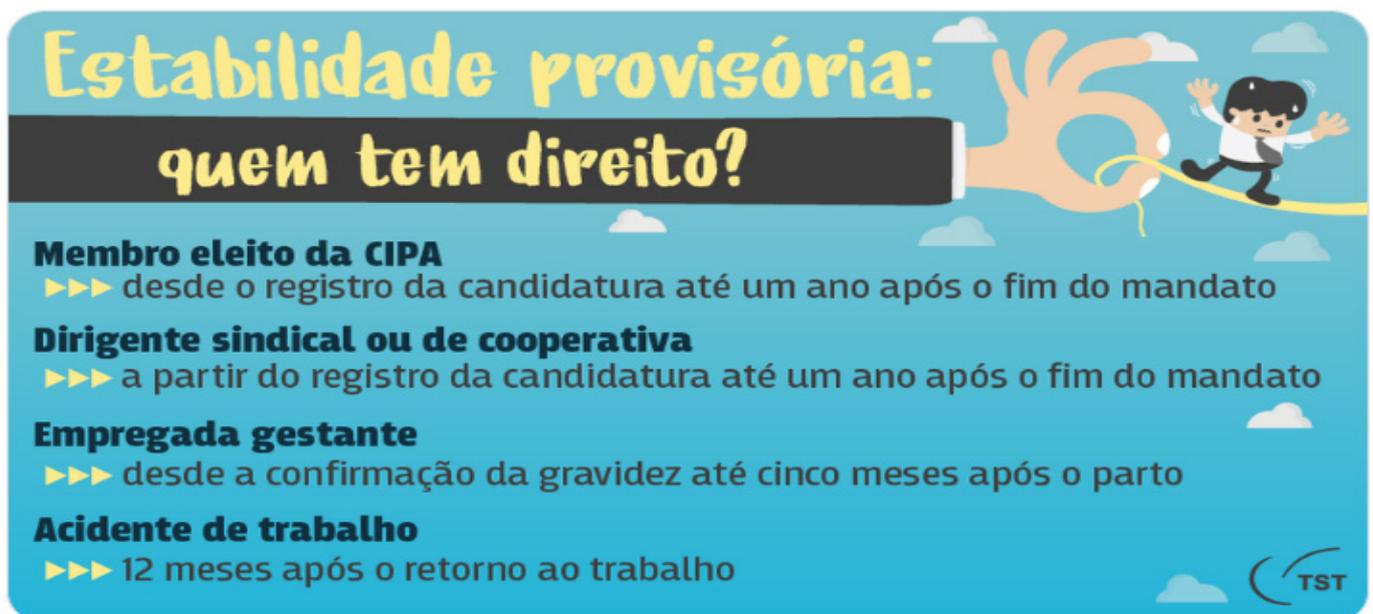
Combate ao assédio exige ações concretas

O aumento das denúncias de assédio moral no trabalho reflete maior conscientização, mas também revela um problema estrutural que precisa ser enfrentado com firmeza por empresas, lideranças e instituições públicas.

Para o setor contábil, a atenção ao tema é essencial, tanto na gestão de equipes quanto na orientação de clientes. Práticas de compliance, canais de denúncia, treinamentos e ações preventivas são estratégias eficazes para criar ambientes de trabalho respeitosos, saudáveis e produtivos.

Contadores, empresários e gestores devem revisar políticas internas de RH, atualizar treinamentos sobre ética profissional e acompanhar a implementação das diretrizes da NR-1.

Fonte: TST



Estabilidade provisória: quem tem direito?

- Membro eleito da CIPA**
▶▶▶ desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato
- Dirigente sindical ou de cooperativa**
▶▶▶ a partir do registro da candidatura até um ano após o fim do mandato
- Empregada gestante**
▶▶▶ desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto
- Acidente de trabalho**
▶▶▶ 12 meses após o retorno ao trabalho

TST



Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASÍLIA, SRTVS QD 701 BL A
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA -DF, CEP: 70340907

(61) 35320448 / 35320414

<https://www.facebook.com/contrasp>

https://www.instagram.com/contrasp_seg/

<https://contrasp.org.br/>