

## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS SOB A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Antonia Sueli Silva Sousa<sup>1</sup>

Amariudo da Conceição Soares Menezes<sup>2</sup>

Antonia Serlir Silva Sousa<sup>3</sup>

Herbert Barros Cardoso<sup>4</sup>

### RESUMO

O presente artigo científico infere sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, um assunto cada vez mais presente nas instituições, no entanto, apresenta poucos avanços no âmbito legislativo. Nas atuais relações de trabalho, comumente o trabalhador é submetido a constantes humilhações, perseguições e maus tratos, causando-lhe grandes problemas de ordem física e psíquica. No deslinde dos acontecimentos, usualmente, uma possível solução é a reparação do dano moral na contrapartida do princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, objetiva-se com esse trabalho realizar uma análise jurídica no que tange a eficácia da legislação brasileira frente ao combate e proteção ao assédio moral e suas inferências ao princípio da dignidade da pessoa humana. Para tanto, metodologicamente, pautou-se em análises doutrinárias, aliado a pesquisa qualitativa que auxiliou na revisão bibliográfica relativa à temática.

**Palavras-chave:** Assédio Moral 1; Saúde Emocional 2. Direito 3.

### ABSTRACT

The present scientific article infers about moral harassment in the work environment, a subject increasingly present in institutions, however, it presents few advances in the legislative scope. In current work relationships, the worker is commonly subjected to constant humiliation, persecution and mistreatment, causing major physical and psychological problems. In the course of events, usually, a possible solution is the repair of moral damage in return for the principle of human dignity. Thus, the objective of this work is to carry out a legal analysis regarding the effectiveness of Brazilian legislation in the fight against and protection against moral harassment and its inferences to the principle of human dignity. Therefore, methodologically, it was based on doctrinal analysis, combined with qualitative research that helped in the bibliographic review on the subject.

**Keywords:** Moral Harassment 1; Emotional Health 2. Right 3.

<sup>1</sup> Universidade Estácio São Luís; Estudante de Graduação; antoniasuelisousa@gmail.com.

<sup>2</sup> Universidade Estadual do Maranhão; Estudante de Graduação; amarildorimix@gmail.com

<sup>3</sup> Faculdade Anhanguera; Graduada em Pedagogia; serlirsousa@hotmail.com.

<sup>4</sup> Universidade Estácio São Luís; Estudante de Graduação; herbertbarros.adv@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é essencial para atender às necessidades primárias de um indivíduo na sociedade, por isso é uma prática que vem se tornando a principal fonte de reconhecimento social e de realização pessoal das pessoas.

Com a intensificação das relações de trabalho ascende outra prática conhecida como assédio moral – ação decorrente da evolução da sociedade, e que, embora tenha ocorrência desde o início do trabalho assalariado, tem ganhado maior destaque em alguns seguimentos sociais, merecendo atenção também dos juristas.

O assédio moral é um tipo de violência que envolve princípios éticos individuais e coletivos e que pode afetar a qualidade de vida dos trabalhadores, por isso, além de ser um fenômeno complexo é uma realidade no mundo do trabalho. Ademais, para que uma ação seja definida como assédio moral, a intenção do assediador, a duração e frequência com que os episódios ocorrem precisam ser investigados.

Baseado nessas premissas, o presente artigo tem como objetivo principal realizar uma análise jurídica no que tange a eficácia da legislação brasileira frente ao combate e proteção ao assédio moral e suas inferências ao princípio da dignidade da pessoa humana, discorrer sobre quem são seus sujeitos envolvidos e quais são suas diversas formas de ocorrência, citando elementos que o caracterizam, bem como situações que não devem ser confundidas com o referido fenômeno. Abordando ainda a respeito da eficácia dos meios de proteção e os mecanismos oferecidos pela legislação brasileira ao trabalhador assediado.

No Brasil, lamentavelmente, o assédio moral ainda não está amparado pela legislação, mas vem sendo recepcionado por alguns ramos do direito, especialmente pelo Direito do Trabalho. Em nosso ordenamento jurídico atual, tramitam projetos de lei em que tem por finalidades criminalizar o assédio moral. Contudo, as discussões parlamentares ainda perduram, sem previsão para um término, em contrapartida as situações em que são consideradas assédio moral só aumentam, frente à impunidade de quem pratica e impotência de quem sofre a ação.

Assim, com esse estudo, espera-se fomentar as pesquisas relacionadas ao assunto, bem como buscar formas de prevenção e regulamentações a respeito. Para

tanto, metodologicamente pautou-se em análises doutrinárias, aliado a pesquisa qualitativa que auxiliou na revisão bibliográfica relativa à temática.

## 2 ASSÉDIO MORAL: conceitos e características

Historicamente o processo de trabalho passou por diferentes enfoques. Passamos das relações sob os regimes de escravidão e servidão àquelas com trabalho remunerado. Estas premissas evidenciam a adaptação dos seres humanos às modificações ocorridas no mundo, no aspecto do trabalho, considerado parte com bastante representatividade na vida humana. Esta concepção conota o trabalho como processo que se estende além da sobrevivência, o que, atualmente, significa considerar trabalho e saúde no trabalho como direitos de cidadania.

Outrossim, quando o ambiente de trabalho não é harmonioso, nele podem estar presentes elementos que configurem como assédio moral. Conforme Garcia (2020) assédio moral consiste no conjunto de condutas reiteradas, quase sempre praticadas por pessoas que se encontram em situação hierarquicamente superior ao empregado assediado, o atingindo ou permitindo que outros empregados de mesmo nível funcional o atinjam ou ofendam sua honra e sua dignidade por meio de humilhações, incidindo numa desestabilização no ambiente de trabalho.

De acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP (2016) assédio moral é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, constringendo de forma sistemática e prolongada o assediado, podendo a prática ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho.

Nestes termos, podemos inferir que são atos e comportamentos advindos do superior hierárquico ou dos colegas, que demonstrem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa ocasionar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e moral da vítima.



Para Carvalhido et (2017) a dignidade humana é o elemento central atingido pelo assédio moral, posicionamento também defendido por Hirigoyen (2014). Desse modo, sua prática afronta ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, bem como a previsão do art. 225 do mesmo diploma legal, que assegura ambiente de trabalho sadio, apoiado também pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Capítulo V, do Título II, que trata da segurança e medicina do trabalho.

Ademais, Tolfo et al (2015) elucidam que o assédio moral tem período de duração por tempo indeterminado, vez que a ação do agressor se prolonga por anos, afetando a vítima de forma silenciosa, sobretudo, sendo imperceptíveis por outras pessoas frequente ao local de trabalho da vítima.

Nesta perspectiva, extrai-se dos conceitos analisados, que o assédio moral no ambiente de trabalho além de atentar contra a dignidade humana e liberdade de trabalho, não deve ser confundido com uma simples desavença isolada ou esporádica, uma vez que consequentemente caracteriza-se pela intencionalidade da conduta e sua repetitividade.

## 2.1 Assédio moral no ambiente de trabalho

Nas últimas décadas, as grandes transformações econômicas, sociais, políticas e culturais têm causado sérios impactos nas sociedades modernas, comprometendo a qualidade de vida e instituindo uma jornada de trabalho cada vez mais rígida, onde o empregado deve apresentar rentabilidade e produtividade, trabalhando em um ritmo cada vez mais frenético, algumas vezes com relações conturbadas, caracterizando situações e experiências de trabalho marcadas pelo assédio moral (ÁVILA, 2015).

Na concepção de Tolfo et al (2015) ambientes propícios à ocorrência de assédio moral são aqueles que primam pela alta competição entre seus funcionários, por meio de recompensas à agressividade que normalizam o desrespeito, exigindo que empregados que não cumprem metas sejam humilhados com situações vexatórias, fazendo com os que não atingem suas metas, sejam vistos como estorvos a serem eliminados, ou seja, são ambientes que tendem a diminuir a solidariedade e

a confiança entre seus pares.

Para melhor entendimento sistematizou-se um quadro descrevendo situações específicas que podem ser consideradas assédio moral e situações que apenas fazem parte da rotina e funcionamento de uma organização de trabalho, e não afetam tão significativamente a vida do trabalhador, justamente por se tratar de fatos isolados, que não são repetidos com frequência no ambiente de trabalho (quadro 1).

**Quadro 1: Situações de assédio e não assédio moral**

Situações que são assédio Moral	Situações que não são assédio Moral
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brincadeiras vexatórias e/ou apelidos humilhantes;</li> <li>- Tratamento de minorias com base em estereótipos;</li> <li>- Quadro, lista ou classificação de trabalhadores “ruins” como forma de pressionar a equipe por desempenhos melhores;</li> <li>- Práticas abusivas mascaradas de atos lícitos, como ficar trocando o trabalhador de loja, exigir tarefas sabidamente impossíveis de serem feitas naquele prazo, dentre outras, para tentar fazer a pessoa se demitir;</li> <li>- Propositamente criar um ambiente hostil visando a demissão do trabalhador para deixar de pagar a integralidade das verbas rescisórias;</li> <li>- Excluir um trabalhador da convivência e atividades praticadas pelos demais, limitando a convivência social das pessoas de forma injustificada;</li> <li>- Perseguir e chamar a atenção de um trabalhador de forma ríspida e desrespeitosa na frente dos outros, provocando constrangimento;</li> <li>- Tratar o profissional com desprezo e desrespeito;</li> <li>- Abuso de autoridade;</li> <li>- Obrigar o trabalhador a passar por exames psiquiátricos por suspeitar que este seja portador de doença mental;</li> <li>- Atentar contra a liberdade religiosa de algum trabalhador;</li> <li>- Exigências estéticas desproporcionais invadindo a esfera privada do trabalhador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conflito, que constitui-se por recriminações faladas, em que cada um dos protagonistas defende sua posição;</li> <li>- O conflito é caracterizado por uma escala simétrica e igualitária quanto aos seus protagonistas;</li> <li>- Estresse;</li> <li>- Exigência de produtividade e qualidade na prestação de serviço;</li> <li>- Más condições de trabalho (quando não proposital);</li> <li>- Gestão por injúria (sem visar ninguém individualmente), que por si só também não configura necessariamente assédio moral;</li> <li>- As agressões pontuais, nas quais não se verifica a intencionalidade, a repetitividade e o intuito persecutório, não devem ser confundidas com o assédio moral;</li> <li>- Agressão verbal esporádica;</li> <li>- Imposições profissionais com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, como no caso de transferências e mudanças de função, quando de acordo com o contrato de trabalho;</li> <li>- Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, desde que explicitadas e não utilizadas com o propósito de repreender o empregado;</li> <li>- Poder de direção do empregador, se exercido dentro dos limites contratuais e legais.</li> </ul>

Fonte : Cartilha TST (2006), Adaptado pelo autor (2023).

Outrossim, é importante apontar que a Biologia foi área que pela primeira vez discutiu a figura do assédio moral, através de pesquisas realizadas por Konrad Lorenz, na década de 1960 (HIRIGOYEN, 2014). Como resultado, foram evidenciados comportamento agressivo de grupo de animais de pequeno porte físico em situações de invasões de território por outros animais, por meio de intimidações e atitudes agressivas o grupo tentava expulsar o animal invasor solitário. A este fenômeno comportamental Konrad denominou mobbing (FERREIRA, 2004, p. 38).

Conforme Hirigoyen (2006), posteriormente os resultados deste estudo foram utilizados, pelo pesquisador Peter-Paul Heinemann, que publicou a primeira obra sobre o mobbing (maltratar, atacar, perseguir, sitiar). O estudo descrevera o comportamento agressivo de algumas crianças em relação a outras dentro das escolas.

Logo, iniciaram-se estudos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, difundidos pelas pesquisas de Heinz Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho, também considerado pioneiro na descrição das consequências do mobbing na área neuropsíquica do indivíduo exposto a humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho (ÁVILA, 2015).

No Brasil, a temática passou a ter relevância jurídica a partir de 1988, quando a Constituição Federal inseriu a defesa da personalidade como direito fundamental do homem e tornou jurídico o dano moral. No entanto, a Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes foi uma das pioneiras na abordagem no âmbito jurídico, por meio de sua obra intitulada “Terror psicológico no trabalho”, publicada em 2003.

É importante destacar que este é um tema que não deve ser visto unicamente como uma vulnerabilidade jurídica, financeira ou reputacional às empresas e organizações. Haja vista, tratar-se de uma busca pela garantia de direitos fundamentais como à personalidade, dignidade, integridade física, psíquica e moral, além de tantos outros.

### 2.1.1 Tipos de assédio moral no ambiente de trabalho

PROMOÇÃO



APOIO





De acordo a doutrina, o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado, em três modalidades, quais sejam: o assédio vertical, que se subdivide em vertical descendente e vertical ascendente; o assédio horizontal; e o assédio misto.

Na concepção de Nascimento (2015) a ocorrência mais comum é a de assédio vertical descendente, que consiste na prática pelo empregador propriamente dito, bem como por quaisquer superiores hierárquicos, tais como diretores, gerentes, chefes, supervisores, dentre outros, que recebem uma ordem do poder de comando.

A mesma autora afirma que as motivações para a ocorrência do assédio descendente são: a estratégia e o abuso de poder. Para ela esse tipo de assédio caracteriza-se como estratégico, quando a empresa organiza táticas para reduzir o número de empregados, com intuito a eliminá-los ou fazê-los pedir demissão após sofrerem danosas humilhações e terem anulados os subsídios que formam sua personalidade e sua profissão.

O assédio moral vertical ascendente ocorre com menos frequência, é caracterizado pela relação conturbada de um ou vários empregados subordinados, frente ao superior hierárquico, comumente ocorre quando o superior excede nos poderes de chefia ou adota posturas autoritárias e arrogantes, com o intuito de aumentar a competitividade e rivalidade entre os demais colegas de trabalho (CNMP, 2016).

No que tange ao assédio moral horizontal Hirigoyen (2014) esclarece que trata-se de relações presentes entre os próprios colegas de trabalho, com nível hierárquico semelhantes, em decorrência da discrepância salarial, inveja do trabalho desempenhado pelo colega, competitividade, promoção, bem como pela mera discriminação por fatores raciais, religiosos ou políticos.

A cartilha do Tribunal Superior do Trabalho que versa sobre a temática do assédio no ambiente de trabalho infere que o assédio moral misto ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico, mas também pelos superiores hierárquicos.

Contudo, Gherini (2019) alerta que a depender do caso concreto, é possível que, além do assédio moral, o agressor incorra em crimes como: assédio sexual, difamação, injúria, importunação sexual, calúnia, e por vezes até injúria racial ou

racismo. Nestes termos, além de processos nas esferas civil e trabalhista, a vítima poderá buscar a responsabilização penal do agressor.

### 3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana consolida-se no art. 1º, III, da Constituição, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito. O referido artigo elenca, ainda, em seus incisos II e IV, a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente.

Nestes termos, Medeiros Neto et al (2020 p.66) enfatizam:

A dignidade da pessoa humana pode ser concebida pela qualidade intrínseca e distintiva que há de ser reconhecida em cada ser humano, no respeito por parte do Estado e da sociedade das prerrogativas que lhes são inerentes, assim, define-se por “um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem à pessoa todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, incluindo a sua participação ativa e corresponsável em situações atinentes à sua existência, bem como na comunhão com seus pares.

É evidente que a Constituição desempenha papel essencial na valorização do indivíduo ao elevar os direitos do trabalhador e a dignidade da pessoa humana ao status de direitos fundamentais, constitucionalmente garantidos. Furlan et al (2017) consideram necessário o controle social e jurídicos na Gestão de pessoas, pois a presença de tais controles evita possíveis distorções, que poderiam ferir os direitos e garantias individuais, pois a simples existência da Consolidação das leis do Trabalho (CLT) e da constituição não são suficientes para assegurar a preservação de tais direitos e garantias.

No que tange ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana pode-se inferir que a dignidade é uma condição inerente à pessoa humana pela simples condição de “ser humano”, o que lhe viabiliza, involuntariamente, fazer jus da proteção dos princípios morais e jurídicos, independente de sua raça, cor, gênero, estado civil ou condição social.

Na concepção de Garcia (2020) por não fazer distinção de nenhum aspecto ou característica pessoal das pessoas é que esse princípio também não se pode abster



PPGPP  
30 ANOSIOINPP  
20 ANOS

# XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19.22  
SET/2023COABE UNIVERSITÁRIA  
DOM DELGADO  
SÃO LUÍS/MA - BRASILREIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO  
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICAFormação da Consciência de  
Classe na Luta de HegemoniasCEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA  
DE CLASSE DE LUKÁCS

de discutir sua aplicação no que concerne a personalidade jurídica. Por tais motivos, o princípio da dignidade da pessoa humana é tido como um preceito unificador dos direitos fundamentais em sua coletividade, estando numa posição de soberania em relação aos demais, haja vista que praticamente todos os direitos do homem estão interligados a ele, isto é, um direito natural com o poder de orientar todos os demais princípios, inclusive os deveres, para uma harmoniosa convivência em sociedade.

Cabe ressaltar que em 1948, o conceito de dignidade ganhou ainda mais importância com o advento da Declaração dos Direitos do Homem, pois em seu preâmbulo, reconheceu a dignidade da pessoa humana como direito inerente ao homem, juntamente com direito de igualdade inalienável, tendo como fundamentos a liberdade, justiça e a paz mundial (MEDEIROS NETO ET AL, 2020).

Para Silva (2014, p.117) “a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do Homem, desde o direito à vida”. Enquanto Sarlet (2012) afirma que a Dignidade da pessoa humana é uma qualidade a ser conquistada, o ser humano não nasce digno, atinge essa condição, quando torna-se cidadão.

Nessa seara, cabe depreender que os direitos sociais, dentre eles, o ramo trabalhista integram o rol de direitos fundamentais. Desse modo, a sua violação compromete a própria idéia de dignidade da pessoa humana, além de confrontar a democracia e a forma de governo do estado brasileiro.

Com efeito, é válido assinalar que o Brasil assumiu perante a OIT o compromisso de promover o trabalho decente como uma das prioridades políticas do governo. Conforme Gherini (2019) a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já tratou deste assunto diversas vezes, principalmente nas discussões quanto à saúde do trabalhador, que inclui a saúde mental. Recentemente, mais um avanço ocorreu neste sentido, com o lançamento no ano de 2019 da Convenção<sup>3</sup> n° 190 sobre violência e assédio.

A Convenção n° 190 ainda precisa ser ratificada por parte dos países membros, inclusive no Brasil, para que possa ser exigível como norma. Contudo, a mesma já é um instrumento útil para compreendermos quão grande e complexo é o tema e quão danosa é a omissão desse problema.

PROMOÇÃO



APOIO



Assim, é concebido por vários doutrinadores que as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho acaba por influir na dignidade do indivíduo. Logo, Nascimento (2015, p.135) acrescenta que “O dano moral é o efeito que tem três principais causas ou motivos que levam à lesão do direito de proteção à dignidade da pessoa: a agressão moral, o assédio moral e o assédio sexual”. Por tanto, é defendido também que a reparação deve ser concernente ao dano causado.

### 3.1 Órgãos de controle ao assédio moral no Brasil

Conforme se depreende da pesquisa doutrinária realizada, inexistente legislação específica sobre o assunto no Brasil, no entanto o assediado não se encontra totalmente desamparado, pois existem algumas leis que, ainda que de forma incipiente, versam sobre o tema. Nesse rol, está prioritariamente, a Constituição Federal de 1988 que fixa a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, consagrando-a como direito fundamental, em seu artigo 1º, inciso III. Por certo, o referido princípio deve reger todas as relações, inclusive a de trabalho (FURLAN ET AL, 2017).

Ainda, insta destacar o princípio da igualdade, previsto no artigo 5º, caput e inciso I, da Constituição, bem como a vedação à tortura e tratamento desumano ou degradante, previsto no inciso III do mesmo diploma legal (BRASIL, 2012). Outro artigo a citar é o 225, caput, que versa sobre o direito ao meio ambiente sadio, tornando-se obrigatória a proteção ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, almejando uma qualidade de vida sadia ao homem, que precisa viver em um ambiente equilibrado.

Com efeito, na legislação infraconstitucional, tem-se a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) disponibilizando meios para que a vítima possa proteger-se durante o processo de assédio e na vigência da relação de trabalho. Dentre eles, destacam-se as hipóteses de extinção contratual indireta, fundamentadas no descumprimento das obrigações pelo empregador, previstas nas alíneas a, b, d, e e g do artigo 483 da CLT, as quais também conferem ao empregado a possibilidade de pleitear a

respectiva indenização (BRASIL, 1943).

Contudo, alguns doutrinadores entendem que os dispositivos da CLT abordam superficialmente a questão do assédio moral, não estabelecendo meios satisfatórios de compensação à vítima ou prevendo medidas preventivas. Todavia, algumas mudanças ocorreram com a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, e, embora ainda não tenha sido inserido um conceito de assédio moral na legislação, a CLT passou a explorar de forma mais clara o tema quando regulamenta o dano de natureza extrapatrimonial.

É necessário salientar que os artigos inseridos na CLT pela Reforma Trabalhista, incidem em maior atenção ao tema dano moral e assédio moral, apesar da conceituação não ter sido feita especificamente como assédio moral. Além disso, trouxe critérios a serem analisados pelo juiz ao avaliar o dano e definir a reparação.

De outro vértice, existem algumas leis municipais, estaduais que versam sobre o assédio moral, e que, no entanto, apenas possuem eficácia em relação aos servidores públicos desses âmbitos. Isso, pois, as leis que versam sobre os trabalhadores celetistas, são de competência exclusiva da União, consoante dispõe o artigo 22, inciso I, da Constituição Federal (BRASIL, 2012).

Nascimento (2015) salienta que convenções e acordos coletivos de trabalho, são outras ferramentas de grande valia para prevenir o assédio moral, podendo com isso, negociar-se melhores condições de trabalho, pois são dotados de força e reconhecimento constitucional e trazem segurança jurídica as partes.

Atualmente, portanto, verifica-se que a vítima do assédio moral no ambiente de trabalho conta com a proteção da Constituição Federal e princípios constitucionais; da Consolidação das Leis do Trabalho; Leis de ordem municipal, estadual e federal; bem como de convenções e acordos coletivos. Além disso, órgãos internos aos governo federal vem demonstrando sensibilidade e ação no combate a essa prática nociva; o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho têm enfrentado inúmeras denúncias e têm tido de tratá-las em suas áreas de atuação.

Dado a dificuldade do assediado em agir contra seu assediador, seja pelo medo de perder o emprego, ou até mesmo por não conseguir provar a ação sofrida, é o que



tem levado muitos trabalhadores a sofrerem em silêncio. Assim, TOLFO et al (2015, p.11) apontam:

O fato é que a dificuldade em materializar as provas necessárias à efetiva reparação dos danos causados propicia um certo entendimento de impunidade, ao mesmo tempo que falhas nas ações preventivas dos órgãos públicos de proteção causadas pela impossibilidade de enquadramento na norma legal das ações de assédio moral que se caracterizam no mais das vezes por serem sutis e difíceis de constatar. Há ainda, a impossibilidade legal de exigir que os empresários realizem ações de prevenção e controle.

Apesar das limitações, o Ministério Público do Trabalho tem sido atuante no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, pois vem adotando procedimentos judiciais e extrajudiciais como, por exemplo, a celebração do termo de ajustamento de conduta, efetivando soluções às vítimas (GARCIA, 2020).

É importante frisar que é garantido as vítimas do assédio o direito de pleitear a reparação pelo dano moral sofrido, bem como outras formas de se proteger e de evitar eventual pedido de demissão, tendo a possibilidade de a vítima pleitear eventual reparação por danos materiais junto à justiça.

Embora, discuta-se bastante sobre assédio moral, a doutrina e a jurisprudência ainda são divergentes quanto ao reconhecimento do dano psíquico como elemento imprescindível para caracterizar o assédio moral. Uma primeira corrente defende que o assédio moral é a conduta do assediante e não o resultado danoso (SILVA, 2012).

Enquanto, uma segunda corrente (majoritária) de acordo com Silva (2012) sustenta que a ocorrência do dano psíquico é inevitável, sendo indispensável para a efetiva caracterização do assédio moral. Para os defensores dessa corrente, o dano psíquico decorre de uma enfermidade que requer laudo técnico que informe ao magistrado sobre a existência desse dano, inclusive aferindo onexo causal, para sua efetiva ocorrência.

Enfim, ainda há um longo caminho a se percorrer até a consolidação legal de parâmetros a serem considerados nos casos de assédio moral, no entanto, cabe enfatizar que embora as ações isoladas de alguns estados, municípios, bem como de órgãos governamentais sejam de grande valia, somente vere-se-á uma mudança efetiva com leis de eficácia “erga omnes”.

## 4 CONCLUSÃO

Evidencia-se através da presente estudo, que o assédio moral, embora seja um fenômeno que sempre existiu nas relações de trabalho, só recentemente vem ganhando destaque no âmbito legislativo e doutrinário, de forma que ainda é tema com muitas controvérsias.

É expressivo o número de pessoas que vivenciam em seu ambiente de trabalho, circunstâncias que se caracterizam como assédio moral, em que a vítima é exposta a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, entretanto, não se dão conta de que estão sendo vítimas de tal situação, preferem não relatar, tam pouco denunciar por medo de retaliações.

Contudo, é de suma importância o reconhecimento do assédio moral no ambiente de trabalho pela legislação nacional como um atentado a dignidade humana, pois seus reflexos incidem tanto na atividade laboral do trabalhador, quanto em sua saúde físico-mental. Logo, reforça-se a necessidade desses trabalhadores buscarem mais informações sobre a temática, no intuito de prevenir o assédio em seus respectivos espaços de trabalho.

Ademais, a temática do Assédio Moral merece maior destaque e atenção no âmbito jurídico e social, haja vista, acometer diretamente sobre os direitos de personalidade do trabalhador, devido à natureza agressiva e humilhante. Cabendo ações conjuntas entre a empresa e o trabalhador, valendo-se de meios para identificar, prevenir e reprimir o assédio moral.

Portanto, para o controle e prevenção do assédio moral no espaço laboral, faz-se necessário a criação de normas legais específicas sobre o assunto, com o intuito de proteger a integridade do trabalhador. Para tanto, a temática precisa ser tratada com mais relevância pelos nossos legisladores, vez que o estabelecimento de tais preceitos auxiliaria de forma positiva nas relações trabalhistas no âmbito trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ÁVILA, R. P. de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

PROMOÇÃO

APOIO



BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em 21.08.2022.

\_\_\_\_\_. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: 36 ed. Senado Federal, 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho** (Cartilha). Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Artigos 223-B, 223-C, 223-E e 223-F. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em 23.08.2022.

CARVALHIDO, A. C. M.; EÇA, V. S. de M.; PIERRE, F. A. O. **A promoção do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado mediante tutela específica**. Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 17(32): 15-40, jan.-jun. 2017. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao/Cad-Dir\\_n.32.03.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao/Cad-Dir_n.32.03.pdf). Acesso em 25 de março de 2023.

CNMP. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se** / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016.28 p. il.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

FURLAN, P. E. M.; ALMEIDA, V. H.; **Legitimidade e Mecanismos de Proteção do Trabalhador em Situações de Assédio Moral: uma perspectiva laboral ambiental**. Revista Thesis Juris – RTJ, São Paulo, v. 6, n. 1, p.101-119, jan./abr.2017.

GARCIA, G. F. B. **Assédio Moral: Violência Psicológica no Ambiente de Trabalho** (2020).4 edição/Editora Juspodivm. 128 p.

GHERINI, P. M. M. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate**. 2019. Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/institucional/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/>. Acesso em set. 2022.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

\_\_\_\_\_. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.



PPGPP  
30 ANOS

IOINPP  
20 ANOS

**XI** Jornada  
Internacional  
Políticas Públicas

19.22  
SET/2023

COABE UNIVERSITÁRIA  
DOM DELGADO  
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO  
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA

Formação da Consciência de  
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA  
DE CLASSE DE LUKÁCS

MEDEIROS NETO, E. M. de; GERMINARI, J. P. **O princípio da dignidade da pessoa humana nas relações jurídicas regidas pela Lei 13.105/2015**. Revista eletrônica de direito processual, v. 21, p. 62-98, 2020.

NASCIMENTO, S. A. C. M. **Medidas preventivas contra o assédio moral**. Disponível em: <<http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>>. Acesso em 10 Agost. 2022.

OIT- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190/2019**. Disp.em<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)> Acesso em janeiro de 2023.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. Ed – Livraria do advogado. Porto Alegre, 2012.

SILVA, J. L. de O. da.; **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2012.

STRECK, L. L.; MOTTA, F. B. **Para entender o novo código de processo civil: da dignidade da pessoa humana ao devido processo legal**. Revista Opinião Jurídica, Fortaleza, v. 14, n. 19. p. 112-128, jul-dez. 2016. Disponível em: [https://www.academia.edu/37349509/Para\\_Entender\\_o\\_novo\\_C%C3%B3digo\\_de\\_Processo\\_Civil\\_da\\_dignidade\\_da\\_Pessoa\\_humana\\_ao\\_devido\\_Processo\\_legal](https://www.academia.edu/37349509/Para_Entender_o_novo_C%C3%B3digo_de_Processo_Civil_da_dignidade_da_Pessoa_humana_ao_devido_Processo_legal). Acesso em: 13 set. 2022.

TOLFO, S. R.; OLIVEIRA, R. T. **Assédio moral no trabalho : características e intervenções** /organizadores Suzana da Rosa Tolfo e Renato Tocchetto de Oliveira.– Florianópolis, SC: Lagoa, 2015.

PROMOÇÃO



APOIO

