Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.13, 2023

ISSN 2178-6925

CAMINHOS LEGAIS DIANTE DAS SOMBRAS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS

LEGAL PATHS IN THE SHADOW OF MORAL HARASSMENT IN PROFESSIONAL RELATIONSHIPS

Luthiany Matias Mancini Colares
Acadêmico em Direito, Faculdade de ensino superior de Linhares, Brasil
E- mail: luthianymancine@gmail.com

Elielson Porto da Silva
Professor, Faculdade de Ensino Superior de Linhares, Brasil
E- mail: elielsonporto@hotmail.com

RESUMO

Introdução: O assédio moral ocorrido no local de trabalho tem criado condições para que os conflitos sejam suscitados e que agressões surjam. O assédio moral muitas vezes é tratado como algo obsoleto, o que se dá devido ao mal por ele provocado, onde só é percebido com o decorrer dos anos, pois os danos à saúde e a sociedade são lentos mais trazem grandes proporções e preocupações para quem sofreu. **Objetivo:** O principal objetivo deste estudo consistiu em analisar o fenômeno do assédio moral, enfocando-o nas relações de trabalho e as consequências jurídicas, sabendo que na maioria das vezes deixadas de lado por medo ou por falta de conhecimento dos seus direitos. **Metodologia:** Para tanto, a metodologia utilizada foi uma revisão bibliográfica, de cunho qualitativa e descritiva, realizada por meio de leituras em livros, pesquisa na internet, Portal de Periódicos da CAPES foram acessados e jurisprudências; que tratam sobre a temática do assédio moral no ambiente de trabalho, utilizando os descritores: "Relação de trabalho, dignidade humana, assédio moral e abuso", levando em consideração artigos pesquisados entre os anos de 2018 a 2023 (publicações dos últimos cinco anos). **Resultados**: Os resultados apontaram que o Assédio Moral tem se constituído como uma realidade e devido a isso, tem violado os preceitos constitucionais, ferindo a honra, a integridade física e psíquica, a moral e a dignidade do trabalhador. Essas práticas hostilizadoras trazem consequências que causam implicações sociais gravíssimas como a incapacidade laboral e aposentadorias precoces, o afastamento por sofrimento mental e a desestruturação familiar e social. A Emenda Constitucional 45/2004, constitui que ao tratar de casos de dano moral, seja na esfera material quanto na esfera moral deverão ser apreciados pela Justiça especializada do Trabalho.

Palavras-chave: Relação de trabalho. Dignidade humana. Assédio moral.

Abstract

Introduction: Moral harassment occurring in the workplace has created conditions for conflicts to arise and aggressions to emerge. Moral harassment is often treated as something obsolete, which is due to the harm caused by it, which is only noticed over the years, as the damage to health and society is slow but brings great proportions and concerns to those who suffered. **Objective**: The main objective of this study was to analyze the phenomenon of bullying, focusing on work relationships and legal consequences, knowing that most of the time they are left aside due to fear or lack of knowledge of their rights. **Methodology:** To this end, the methodology used was a bibliographical review, of a qualitative and descriptive nature, carried out through readings in books, internet research, CAPES Periodicals Portal were accessed and case law; that

deal with the topic of moral harassment in the workplace, using the descriptors: “Work relationship, human dignity, moral harassment and abuse”, taking into account articles researched between the years 2018 to 2023 (publications from the last five years). **Results**: The results showed that Moral Harassment has become a reality and because of this, it has violated constitutional precepts, harming the honor, physical and mental integrity, morals and dignity of the worker. These hostile practices have consequences that cause very serious social implications such as incapacity for work and early retirement, removal due to mental suffering and family and social disruption. Constitutional Amendment 45/2004 states that when dealing with cases of moral damage, whether in the material or moral sphere, they must be assessed by the specialized Labor Court.

Keywords: Employment relationship. Human dignity. Moral harassment. Abuse.

1 Introdução

A existência da globalização, embasada em novas técnicas de inserção, seleção e avaliação do indivíduo no trabalho, resultou em uma reestruturação nas relações do trabalho. Tais mudanças geraram o assédio moral constituído por um conjunto de comportamentos abusivos, gestos, palavras e atitudes, os quais, por sua iteração, contribuíram por provocar lesões à integridade física ou psíquica de um indivíduo, com a degradação do ambiente de trabalho. No entanto, o empregado/ trabalhador, vítima de assédio moral, pode e deve procurar a Justiça do Trabalho, pleiteando a indenização relativa ao dano moral.

Na atualidade, no Brasil não há uma legislação federal específica que disponha sobre o assédio moral no ambiente laboral e que aplique sanções para o combate dessa prática, mas o colaborador não está de todo desprotegido. A Constituição da República Federativa do Brasil/88 em seu Artigo 5°, inciso V e X- resguarda a intimidade a honra, a imagem das pessoas e assegura indenização proporcional ao agravo para danos morais.

Todavia, a doutrina e as jurisprudências determinam o assédio moral como humilhações e perseguições sofridas de modo contínuo pelo empregado. Entretanto, existem no Brasil, vários estados e municípios que já possuem leis para coibir e punir abusos cometidos nas relações de trabalho. Dados de pesquisa recente do Conselho Nacional de Justiça, apurou que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR), é o 4º tribunal com maior número de ações por assédio moral. Sendo que, os tribunais regionais que lideram a lista são os de São Paulo, Porto Alegre e Campinas (Globo G1, 2019).

A intenção do pesquisador na escolha do tema se justifica através da curiosidade em buscar na literatura um aprofundamento em investigar como tem se concretizado o assédio moral no ambiente de trabalho, averiguando os possíveis reflexos causados na vida do trabalhador; os quais devam ser combatidos, sabendo que este acarreta danos não apenas no ambiente de trabalho, trata-se principalmente, danos `a saúde física, psíquica e na convivência social do empregado-vítima.

A pesquisa se torna relevante, pois permitirá ao pesquisador realizar um estudo minucioso sobre a doutrina trazendo à baila seu conceito referente as condutas de assédio presente nas relações de trabalho, a fim de possibilitar as possíveis punições, definindo quais são os sujeitos ativos e passivos, objetivando o estabelecimento de medidas para que possa combater esta prática.

O problema em questão surge da necessidade de pesquisar quais são os impactos provocados pelo assédio moral à saúde e à convivência social do empregado? E o que dispõe a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)?

Deste modo, a finalidade deste estudo consistiu em caracterizar o assédio moral, evitando a sua ocorrência no ambiente de trabalho, visando principalmente em destacar a preocupação em preservar os direitos de cada colaborador, realizando uma análise dos reflexos causados por esta conduta, discutindo sobre o dano moral, que na maioria das vezes ocorre disfarçadamente, e assim, dificulta a sua comprovação.

Dentro deste cenário, a metodologia desta pesquisa trata-se de uma revisão bibliográfica, de cunho qualitativa e descritiva, realizada por meio de leituras em livros, pesquisa na internet, Portal de Periódicos da CAPES foram acessados e jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, que embasaram a elaboração do trabalho; que buscou averiguar de que maneira o assédio moral repercute nas relações de trabalho, assim como os impactos psicossociais e legais originados pela prática desta conduta afeta o indivíduo, e assim, foi permitido realizar uma conclusão que contribua para mudanças significativas neste contexto.

1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o fenômeno do assédio moral, enfocando-o nas relações de trabalho e as suas consequências jurídicas, informando aos trabalhadores os seus direitos.

2. CONCEITO DE DANO MORAL E ASSÉDIO MORAL E SUAS ESPÉCIES

No cotidiano, o dano moral tem sido muito utilizado e visto como uma espécie de indenização, porém pouquíssimas pessoas conhecem a sua real e verdadeira utilização. Denomina-se de dano moral a violação dos direitos de personalidade, as quais possam lesionar a dignidade da pessoa humana, classificando-se de forma material ou imaterial.

Compreende-se que a personalidade das pessoas naturais ou físicas inicia no momento em que nascem com vida (FERREIRA, 2014, p.37).

Ainda segundo Ferreira (2014, p.37), os direitos da personalidade são direitos atinentes à tutela da pessoa humana, considerados essenciais relacionados à sua dignidade, a proteção da vida, da liberdade, da sociabilidade, da privacidade, da honra, da imagem, da autoria, integridade entre outros, ou seja, é tudo aquilo que permite a pessoa realizar a sua individualidade e possa defender aquilo que é seu.

É um dos meios onde a vítima possa tentar, ainda que financeiramente, solicitando uma reparação dos males sofridos. Atualmente, no ambiente de trabalho a presença do assédio moral tem se revelado como uma das questões mais graves apresentadas no interior da sociedade moderna.

Tal comportamento, é resultante de uma série de interação de fatores, envolvendo a globalização econômica predatória, onde tem afetado não apenas a produção e o lucro, porém também a estrutura organizacional do trabalho atual, caracterizada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores configurada pelo medo e pelas ameaças; o desemprego estrutural, motivado, especialmente, pelas novas tecnologias, problema declarado novo mundo do trabalho, que tem sofrido uma grande influência das características geopolíticas atuais (MARTINEZ, 2022, p. 8)

Seguindo o pensamento do autor, muitas vezes, o medo gera na vítima abusada um abalo psicológico desencadeado pelo sofrimento, afetando diretamente a sua saúde

física e psicológica, ocorrendo uma disposição a desenvolver doenças crônicas, cujas consequências poderão seguir para o resto de sua vida.

Nas palavras de Alkimin (2008, p.36), a concepção de assédio moral está inserida no campo da psicologia e transferido para o campo do Direito, objetivando identificar o fenômeno do psicoterror e demonstrar as suas consequências jurídicas, isto acontece porque o tema em questão, não está previsto no ordenamento jurídico.

O surgimento do estudo do assédio moral foi nas áreas da Sociologia e da Psicologia; sem embargo, logo obteve a atenção de doutrinadores e do Direito, e após esses estudos que se revelaram os elementos que caracterizam um conceito jurídico do fenômeno. Com o objetivo de desestabilizar o estado emocional da vítima, o assediador consegue deixa-la em situações desconfortáveis. O assediador possui uma característica contínua em provocar a outra pessoa contendo o objetivo de provocar medo psicológico, degradando assim, todo o ambiente laboral e ameaçando seu emprego (BARROS, 2014, p.138)

De acordo com Barros (2014, p. 138), quando este tipo de comportamento persistente é caracterizado por funcionários públicos que, ultrapassam a esfera de suas atribuições, por atos comissivos, omissivos, palavras ou gestos, tem a finalidade de prejudicar outro servidor público ou funcionário de empresa prestadora de serviço público, de modo efetivo trazendo efeitos nocivos ao ambiente laboral. Apesar de o assédio moral afetar todos os sexos e todas as etnias e raças, é bastante reconhecido que a pluralidade de origens étnicas e raciais e a igualdade entre sexos nem sempre são respeitadas no ambiente de trabalho.

De acordo com Barreto (2013, p.140, a capacidade de produção e a qualidade de vida dos indivíduos são influenciadas pelo seu ambiente laboral e suas relações com os demais colegas de trabalho, resultando em consequências negativas que ultrapassam os limites do ambiente de trabalho, afetando o público de um modo geral, os negócios da empresa e a comunidade local.

Várias são as formas de manifestações, inclusive pode desqualificar completamente o trabalho da vítima como: a disseminação de boatos, chamando atenção em público, escondendo instrumentos de trabalho, fornecendo informações erradas

propositalmente de tarefas, não preservando o local de trabalho mantendo-o sujo e desorganizado na falta do trabalhador, e assim, forçando a limpeza repetidas vezes, dentre outros (BARRETO, 2013, p.140)

Tais condutas são incompatíveis com a Constituição Federal/888 e com as demais previsões constitucionais que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Além disso, tais condutas contrariam também as diversas leis infraconstitucionais que, dentre outros assuntos, abordam acerca de leis trabalhistas e tratamentos mínimos aos empregados, devendo, assim, serem combatidos.

Usualmente, o assédio é cometido de modo malicioso, pois ao ser exposto, oportuniza a vítima de se vingar, desmoralizando a intenção do agressor. No ambiente laboral, o assédio moral é caracterizado em duas espécies que são: o assédio moral interpessoal, se dá de modo pessoal, individual e direto, contendo propositadamente a finalidade de eliminar ou prejudicar o profissional na relação com o grupo ou assédio moral institucional, acontece quando a própria organização consente ou incentiva atos de assédio. Quanto a este caso, a própria pessoa jurídica se torna também autora da agressão, tendo em vista que seus administradores permanecem omissos ao fato que está ocorrendo na organização (THOME, 2008, p.35)

O autor menciona que o tipo de assédio pode ser manifestado de três formas: vertical, horizontal e misto. Um dos mais comuns são subdivididos em ascendente e descendente.

Sendo assim, o assédio moral ascendente é caracterizado por um tipo de comportamento agressivo partindo de uma pessoa ou de um grupo de pessoas; as quais se encontram em posição hierárquica inferior à da vítima, geralmente acontece devido a promoção de uma pessoa indesejada pelos subordinados ou a contratação de um indivíduo mais novo para o cargo de superior. Exatamente pela vítima estar abaixo dos agressores, suas chances de queixa ao empregador são mínimas, pois a empresa pode entender que esse indivíduo é uma pessoa incapaz de exercer a função de autoridade e, para não perder a promoção ou o cargo, acaba- se mantendo calado (THOME, 2008, p.35).

O assédio moral descendente, segundo Thome (2008, p.35), é cometido pelo superior hierárquico com um grupo de pessoas ou uma pessoa determinada, sendo este o mais comum de ocorrer. O assédio moral horizontal se dá entre as pessoas que trabalham na mesma organização do mesmo nível; as quais assumem comportamentos ofensivos em relação às diferenças em suas formações profissionais.

E por fim, o assédio misto na explicação do referido autor, a vítima é assediada por hierárquicos e por outros colaboradores da empresa sem a presença de hierarquia entre elas. Em síntese, o assédio moral pode assumir variadas formas; não se limitando a um superior agindo contra um subordinado; também pode acontecer no sentido inverso, apesar deste ser menos frequente.

3. ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO JURÍDICO BRASILEIRO

Por ser considerado um processo ativo de hostilização que ocorre na relação de trabalho, o assédio moral é identificado pelas repetidas situações constrangedoras e pela continuidade das mesmas, na forma de perseguição, condutas ofensivas e rudes por parte do empregador, onde tais situações infringem a dignidade do empregado, provocando danos, sofrimento físico e mental (BRASIL, 2001).

Dentro do ordenamento jurídico brasileiro, não existe uma lei federal que torna crime o assédio moral, todavia, a Câmara dos Deputados Federais, recentemente, aprovou o projeto de Lei Nº 4.742/2001, que caracteriza como crime o assédio moral no ambiente laboral. A proposta deste o projeto traz à baila a inclusão do assédio moral no Código Penal, assim como a definição de pena (BRASIL, 2001).

Nos dias atuais, a punição do assédio moral no ambiente laboral é concretizada por meio da aplicabilidade de analogias, de princípios gerais do Direito e normas específicas, principalmente do direito do trabalho. Além disso, o uso do Direito Comum é previsto como fonte subsidiária no que não for conflitante com os princípios fundamentais do oitavo artigo da CLT (BRASIL, 1943).

Dentro deste contexto do trabalho, as práticas de assédio moral, em sua grande maioria, são determinadas pelo artigo 483 da CLT, autorizando ao empregado a rescindir

o seu contrato de trabalho e podendo pleitear devida indenização, isso quando for cometida pelo empregador, conforme estabelecidas no artigo (BRASIL, 1943).

Conforme Santos (2017, p. 65), ao analisar pelo âmbito penal, a conduta do agressor pode expressar entre outros crimes como: a injúria, a difamação, crime contra a honra, possibilitando determinadas ações que pretendem eliminar abusos no contexto do ambiente de trabalho.

E quanto ao que se refere à responsabilidade civil, o assédio moral cria o dever de reparar o dano moral ou material cometido pelas condutas abusivas do empregador nas relações de trabalho. Quando a natureza jurídica de um instituto é questionada, procura-se desvendar a sua essência, seu núcleo basilar, seus fundamentos de validade, de forma que possa ser enquadrado em algumas características gerais do Direito, contendo o objetivo de estabelecer as normas e princípios que lhe são aplicáveis (SANTOS, 2017, p. 65).

Neste ínterim, apesar da objeção da construção de um conceito sobre a natureza jurídica do assédio moral, cumpre-se que a lei introduz o tal fenômeno no âmbito do gênero “dano moral” ou ainda do gênero “discriminação”. Sob essa perspectiva, o ato ilícito cometido pelo empregador, de maneira repetitiva e contínua a qual venha a prejudicar, humilhar, constranger, ofender a personalidade ou a integridade psíquica do trabalhador, bem como cometer um ato discriminatório ou preconceituoso acerca da condição do empregado, resulta em dano moral (FELKER, 2016, p. 105).

Portanto, “o assédio moral nas palavras do auto, é uma espécie de gênero “dano moral”, sendo que qualquer que seja a atitude provinda do agressor poderá deixar o trabalhador com os seus sentimentos morais abalados”.

Analisando o assédio como uma espécie do gênero “dano moral”, consuma-se o resultado dessa conduta como uma violação dos direitos da personalidade de uma pessoa, ou seja, ocorreu o dano moral direto, uma vez que causou lesão a um direito imaterial.

> O dano moral direto consiste na lesão a um interesse que visa à satisfação ou o gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal e psíquica, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da

> pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família). Abrange, ainda, a lesão à dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988 citado por DINIZ, 2014, p. 93).

Dando continuidade a este pensamento, o dano moral ocorrido pela prática do assédio possui natureza imaterial e, devido a isso, deve ser compensado com o pagamento, através de uma reparação pecuniária objetivando amenizar os danos causados decorrentes da lesão a uma esfera que não é patrimonial, considerada personalíssima da pessoa e que atinge, ou pode atingir, direitos da personalidade como previsto na Constituição Federal/888: à honra, à intimidade, à vida privada, à imagem, à saúde, à própria dignidade da pessoa humana e a sua integridade física e moral e secundariamente co-substância um ato que irá desestimular à prática de condutas lesivas dessa natureza. Este pagamento constitui de natureza jurídica, ou seja, aplica-se uma sanção pela prática pelo cometimento de um ato ilícito (PEDUZZI, 2007, p. 28).

Em consequência, o assédio moral no ambiente laboral é resultante de uma ofensa grave à personalidade do trabalhador, acarretando o dever da indenização, consequente do dano moral sofrido.

De acordo com o primeiro artigo da Convenção de número 111 da OIT, a discriminação é caracterizada como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na condição do trabalhador, ou que objetiva destruir ou alterar a igualdade de inserção ou no tratamento em torno de emprego ou profissão (BRASIL, 1964). Relevante destacar as formas mais comuns cometidas de assédio moral discriminatório no ambiente laboral:

> a) discriminação racial; b) discriminação por gênero sexual; c) discriminação quanto à orientação sexual; d) discriminação quanto à idade; e) discriminação contra deficientes físicos; f) discriminação contra soropositivos; g) discriminação contra a aparência física; h) discriminação contra o estrangeiro; i) discriminação quanto à opção religiosa; j) discriminação quanto à convicção política; k) discriminação quanto à aparência física; l) discriminação contra os obesos; m) discriminação quanto à situação familiar; n) discriminação em relação à origem (WOTHER; RIOS, 2015,).

A existência de uma diretiva 76/207/CEE da União Europeia discrimina em seu segundo artigo, item três, o seguinte: “o assédio e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto,

proibidos" (MENDES, 2015). Nessa perspectiva Diniz (2014), argumenta que existem particularidades entre o assédio moral e o assédio sexual os quais os tornam diferentes com dimensões bastante singulares, constituindo assim pela incidência da violência psicológica que na maioria das vezes acaba dificultando a identificação do assédio sexual por parte da vítima.

> No assédio sexual, geralmente ocorre uma relação de troca, "isso por aquilo", visto que o/a assediador/a comumente oferece algo que tanto pode ser a manutenção do emprego, uma promoção ou mesmo a manifestação de superioridade do "caçador" sobre sua "caça". Portanto, as diferenças são significativas, já que no assédio moral as vítimas são "escolhidas" com o intuito de afastamento, disputa, desestabilização, dentre outros objetivos que fazem com que os/as mesmos/as convivam num ambiente de hostilidade e acabem por pedir demissão. Ou seja, este trabalho, de certa forma, contraria os estudos sobre assédio moral e o assédio sexual, [pois] compreendo que as características de ambos os afastam mais do que os aproximam, principalmente se levarmos em conta a intencionalidade de cada um deles. Concordo com as perspectivas que assinalam que o assédio sexual pode se transformar em assédio moral. Todavia, o inverso seria incoerente, visto que, as características presentes nos atos de assédio moral já criariam uma resistência por si só entre assediado/a e assediador/a (DINIZ, 2014, p. 243-244).

Para Stoco (2011, p.56), o assédio sexual caracteriza se uma conduta indesejada por parte da pessoa assediada, ocasionando constrangimento e importunação ofensivamente à vítima, ferindo o pudor, com a finalidade de se obter favorecimento sexual, sobrepujando o agressor na sua condição superior hierárquica acerca do emprego, cargo ou função.

Ainda para o autor, afirma que a Declaração da OIT acerca dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, no ano de 1998, ressalta a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um desses princípios e direitos fundamentais no trabalho, junto à liberdade sindical e da eliminação do trabalho forçado e infantil, estabelecendo uma "obrigatoriedade de respeito a tais direitos fundamentais, independentemente de ratificação das respectivas Convenções (n.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182)".

Mediante a isso, Stoco (2011, p.58, ressalta que a OIT enfrentou o problema do assédio moral através de normatização referente à discriminação. Mesmo que o documento não faz uma alusão direta ao problema do assédio moral, ele auxilia na

fundamentação, de modo indireto, no enfretamento do assédio moral e assédio sexual no ambiente laboral.

4. PRINCIPIOS CONSTITUCIONAIS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO E QUE SÃO AFRONTADOS DIRETAMENTE PELO ASSÉDIO MORAL

Como mencionado anteriormente, o dano moral busca reparar o sofrimento e resguardar direitos, e também julga-se a necessidade de citar alguns princípios que norteiam o direito do trabalho; os quais também se relacionam com a busca para evitar e proteger os empregados do assédio moral. Primeiramente é necessário e relevante compreender o que é o princípio ou o que são os princípios. De acordo com Glöckner (2011, p. 122), “princípio é a ação realizada em que alguma coisa teve início, como simples interpretação gramatical, porém para as ciências denomina-se o ponto de partida, como também o ponto de chegada, como em uma órbita planetária”

O primeiro princípio chamado de boa-fé, sendo este um dos principais princípios do direito em geral, significando que na celebração de contratos e de seus negócios os comportamentos dos participantes do acordo devem buscar a ética, lealdade e a honestidade. Tal princípio tem a sua aplicabilidade nas relações trabalhistas pela permanente constância do relacionamento entre empregado, empregador e as partes envolvidas na negociação coletiva; onde estes garantem os deveres e direitos das duas partes envolvidas, tratando o trabalhador em desempenhar seu ofício de modo eficaz e com competência e o empregador promove reais condições para o desempenho das tarefas (GLÖCKNER, 2011, p. 122).

Outro princípio denominado por Glöckner (2011, p. 122), é a não-discriminação. Este princípio ataca severamente o assédio moral, onde ele se inicia com um ato de descriminação, de rejeição podendo ser motivado por inveja, pelo medo dentre outros fatos. Assim sendo, esse princípio tem como objetivo fundamental de erradicar o preconceito no ambiente laboral, deixando bastante claro que ao empregador tem o dever de tratar todos os seus empregados de modo igualitário, onde todos os benefícios ofertados devam ser atos sem distinção, evidente que se deve respeitar as diferenças de cada pessoa, mas não utilizar tais diferenças como fator que justifique o assédio moral.

Para finalizar Glöckner (2011, p. 122), cita o princípio da dignidade do trabalhador. O autor classifica esse princípio como muito é importante, devido ao assédio moral o ataque de modo nada intimidador, pois como mencionado anteriormente, o agressor procura destruir a sua vítima, acabando com a sua autoestima, acabando com a sua autoconfiança de saber e ser capaz de produzir, dando o melhor de si, sendo bom no que faz e assim, melhorando a cada dia, fazendo com que sua pessoa sinta completamente sem dignidade para desempenhar qualquer tipo de serviço, considerando incompetente.

Ainda o princípio da dignidade do trabalhador busca diretamente o contrário do que o agressor que pratica o assédio moral quer, considerando que esse princípio busca humanizar o ambiente laboral, proporcionando condições para o trabalho e além de tudo, considerar o empregador como um ser humano capaz, valorizando-o.

O referido princípio citado é um dos mais comuns existentes e provocados pelo assédio moral no ambiente de trabalho, pois este trata de peculiaridades relacionadas a atividade do ambiente laboral, como o respeito a diversas opiniões nada obstante de que caráter elas se originam: sindicais ou políticas dentre outras. O soldo do trabalhador deverá ser percebido com segurança e regularidade, e tais fatos quando são discriminados de modo distorcidos são utilizados pelo agressor para abordar a sua vítima moralmente (GLÖCKNER, 2011, p. 122).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho consistiu em analisar o fenômeno do assédio moral nas relações trabalhistas e as consequências jurídicas, sabendo que na maioria das vezes o direito do trabalho, seja um assunto que vem ganhando grande relevância, mesmo assim faz necessário muitas mudanças para regular e proteger os direitos dos empregados; sabendo que muitas vezes, o trabalhador acaba deixando o seu direito de lado devido ao medo, falta de conhecimento dos seus direitos ou até mesmo, ficar desempregado.

Como resposta à pergunta proposta e ao objetivo de pesquisa o assédio moral nas relações trabalhistas, esta não possui legislação específica legal definida no ordenamento jurídico brasileiro, porém ressaltasse a existência de projetos em tramitação

no Congresso Nacional desde o ano de 2003, o qual tem tentado regulamentar a atitude do agressor na Consolidação da Leis do Trabalho com alteração no artigo 483, e inclusive tentam configurar o assédio moral em crime. Devido a violação aos princípios constitucionais preconizados pela Constituição Federal/88, determina: proteção a vida, intimidade, honra e dignidade da pessoa humana, incluindo os princípios com base do direito do trabalho.

Além disso, a existência dessa prática abusiva, comentou-se sobre os reais reflexos negativos que causam na vítima, no que tange à saúde física, psíquica, as consequências na vida familiar e social, tendo em que a pessoa assediada se torna um indivíduo amargo e difícil de se conviver.

Como sugestão, uma das possibilidades de combater o assédio, é a empresa promover palestras sobre o tema, ou também, desenvolver um canal de denúncias, inserindo a criação de um código de ética da organização, mesmo sabendo que é obrigação do empregador garantir um ambiente de trabalho laboral digno e saudável.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M. A. 200. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá.
BARRETO, M.; HELOANI, R. 2013. **Assédio moral e insegurança no emprego: seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores.** In: MENDES, René (Org.). Patologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Editora Atheneu, p. 651-676.

BARROS, Alice Monteiro de. 2014. . Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr.

BRASIL. **Câmara dos Deputados Federal. Projeto de Lei nº 2.369, de 2003**. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Portal da Câmara do Deputados. Disponível em: http//ww.camara.gov.br/prposicoesweb/propmostrarintegra:jsessionid=10205E77D80CDB2BC5FE07F23F4F59E4.node2?codteor=178906&filename =Avulso+-PL+2369/2003.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: Acesso em: 30 /10/ 2023.

_____ **Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em:. Acesso em: 26/10/2023.

_____. **Projeto de Lei N.° 4.742, de 2001. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei N.° 2.848, de 7 de dezembro de 1940** - dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, Câmara dos Deputados, 23 maio 2001. Disponível em: . Acesso em:25/10/2023.

_____. **Decreto-Lei 104, de 24 de novembro de 1964**. Aprova a Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, concluída em Genebra. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 nov. 1964. Disponível em:. Acesso em: 20/10/2023.

DINIZ, M. H. 2014. Curso de direito civil brasileiro. 18. ed. São Paulo: Saraiva.

FELKER, R. D. H. 2016. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: frente à doutrina, jurisprudência e legislação**. São Paulo: LTr.

FERREIRA, H. D. B. 2014. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1ª.ed. Campinas: Russell Editores

GOMES, A. V M. 2014.**A declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. In: GOMES,** Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues (Org.). A Declaração de 1998 da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. São Paulo: LTr.

GLÖCKNER, C. L. P. 2011. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson.

MARTINEZ, L; JÚNIOR, P. L. 2022. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. São Paulo: Editora Saraiva. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/. Acesso em: 25//10/2023.

MENDES, M. M. 2015. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Jusbrasil, [s. l.], jan. 2015. Disponívl em: https://marlucimendes1.jusbrasil.com.br/artigos/163494107/o-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho. Acesso em 20/10/2023.

PEDUZZI, M. C. I. 2007. Assédio moral. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, n. 2, p. 31, Disponível em: : https:juslaboris.tst.jus.br. Acesso em 23/10/2123.

SANTOS, E.R. dos. 2014. **A natureza objetiva do dano moral coletivo no direito do trabalho.** GenJurídico, São Paulo, out. 2017. Disponível em: http://genjuridico.com.br/2017/10/05/dano-moral-coletivo-no-direito-trabalho/ . Acesso em: 29/10/2023.

STOCO, R. 2011. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 8. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais.

THOME, C. F.2008. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária.** Porto Alegre, n. 230, v.19.

WOTHER, E. L.; RIOS, R. R. 2015. **Assédio moral discriminatório no ambiente de trabalho e o princípio da prevenção.** In: SEMANA DE EXTENSÃO, PESQUISA E PÓSGRADUAÇÃO, 6, Porto Alegre. Anais eletrônicos... Porto Alegre: UniRitter.