Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.03, 2024

ISSN 2178-6925

ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

MORAL HARASSMENT AND DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE

Thaís Franca Silva

Graduanda do 9º Período do Curso de Direito do Centro Universitário AlfaUnipac de Teófilo Otoni – MG, Brasil

E-mail: thaisfs17@gmail.com

Tamyres Soares Esteves

Graduanda do 9º Período do Curso de Direito do Centro Universitário AlfaUnipac de Teófilo Otoni – MG, Brasil

E-mail: estevese433@gmail.com

Igor do Vale Oliveira

Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Damásio Educacional, Graduado em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni/MG, Advogado e Docente no Curso de Direito no Centro Universitário AlfaUnipac de Teófilo Otoni/MG, Brasil

E-mail: igorvale.adv@gmail.com

Resumo

O assédio moral abrange uma série de comportamentos abusivos que, se repetidos, podem resultar na violação do bem-estar físico ou mental de um indivíduo, levando à deterioração do ambiente de trabalho. Esta forma de assédio pode manifestar-se tanto em relações verticais como horizontais. Na forma vertical, existe uma dinâmica de poder onde prevalecem a competição, o medo e o desmantelamento da autoridade entre superiores e subordinados. Na forma horizontal, ocorre entre indivíduos da mesma hierarquia, caracterizada pela pressão para ser produtivo, manter a qualidade e reduzir custos. É uma forma de humilhação que permeia as interações diárias entre a maioria considerada menos produtiva e a mais produtiva. O objetivo deste artigo acadêmico é elucidar o conceito de assédio moral e discriminação no local de trabalho, destacando sua importância no âmbito jurídico. Esta análise centra-se no aumento do assédio moral nos ambientes de trabalho e investiga os efeitos prejudiciais, tanto físicos como psicológicos, experimentados por indivíduos sujeitos a comportamentos agressivos. Além disso, explora as ações tomadas pelos legisladores no Brasil para proteger os trabalhadores de tais condutas ilícitas e antiéticas, especificamente o assédio moral. O texto conclui destacando as repercussões enfrentadas por quem se envolve em comportamentos antiéticos no local de trabalho e enfatiza a existência da Lei 14.612, promulgada em 2023, que aborda explicitamente a questão do assédio moral no arcabouço legal.

Palavras chave: Assédio Moral. Surgimento. Consequências

ISSN 2178-6925

Abstract

Bullying encompasses a series of abusive behaviors that, if repeated, can result in the violation of an individual's physical or mental well-being, leading to the deterioration of the work environment. This form of harassment can manifest itself in both vertical and horizontal relationships. In the vertical form, there is a power dynamic where competition, fear and the dismantling of authority between superiors and subordinates prevail. In the horizontal form, it occurs between individuals in the same hierarchy, characterized by pressure to be productive, maintain quality and reduce costs. It is a form of humiliation that permeates daily interactions between the majority considered least productive and the most productive. The objective of this academic article is to elucidate the concept of moral harassment and discrimination in the workplace, highlighting its importance in the legal sphere. This analysis focuses on the increase in bullying in workplaces and investigates the harmful effects, both physical and psychological, experienced by individuals subject to aggressive behavior. Furthermore, it explores the actions taken by legislators in Brazil to protect workers from such illicit and unethical conduct, specifically moral harassment. The text concludes by highlighting the repercussions faced by those who engage in unethical behavior in the workplace and emphasizes the existence of Law 14,612, enacted in 2023, which explicitly addresses the issue of moral harassment within the legal framework.

Keywords: Moral Harassment. Emergence. Consequences

1. Introdução

O objetivo deste estudo é aprofundar-se em um tema que tem recebido significativa atenção na sociedade: o Assédio Moral. A decisão de explorar este tópico foi motivada pelo reconhecimento da sua presença generalizada e das profundas implicações que tem para o campo da gestão do trabalho num futuro próximo.

A escolha de focar nesta questão decorre da frequência crescente de incidentes envolvendo a dinâmica do local de trabalho. Frequentemente, os colaboradores contratados são submetidos a assédio moral, muitas vezes confundindo-o erroneamente com casos de assédio sexual por falta de entendimento sobre o assunto. A natureza controversa deste artigo torna-se evidente à medida que se torna evidente que o seu assunto tem um efeito prejudicial na sociedade.

O objetivo deste estudo é apresentar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, indicar as consequências para a saúde física e mental da vítima e estabelecer quais as disposições e medidas que o legislador utilizou para proteger a vítima, com o objetivo de garantir um trabalho adequado e justo para os funcionários.

Ressalte-se que o trabalho é de fundamental importância para a construção da saúde mental e física de uma pessoa, e se dele se vive sabe-se que é a partir dele que a pessoa molda sua vida, suas viagens e seus compromissos do dia a dia, portanto O assédio no trabalho pode ter consequências trágicas para a saúde física

ISSN 2178-6925

e mental da vítima. A metodologia utilizada na elaboração deste artigo de pesquisa baseou-se em pesquisa bibliográfica. O artigo sublinha a importância de apresentar os critérios que caracterizam o assédio moral no local de trabalho, nomeadamente hábito ou repetição, personalidade e limitações geográficas.

2. Violação dos Direitos Fundamentais do Trabalho

O trabalho desempenha um papel importante na vida da pessoa em geral, além da subsistência que gera, da remuneração, que deve ser suficiente para atender às necessidades, o trabalho também deve gerar satisfação e reconhecimento pessoal na pessoa, pela sua importância, temos vemos cada vez mais estudos e pesquisas com foco na análise do trabalho e em como melhorar o ambiente ao seu redor, pois por ser cada vez mais responsável por ocupar o tempo das pessoas no seu dia a dia, o trabalho também é responsável por estruturar as relações sociais e centrais, e também tem impacto na formação da identidade de cada indivíduo (ESTEVES, 2004).

Em termos da analogia do trabalho escravo, o trabalho escravo moderno pode ser conceituado como:

> [...] o trabalho escravo contemporâneo é aquele que se realiza mediante a redução do trabalhador a simples objeto de lucro do empregador. O obreiro é subjugado, humilhado e submetido a condições degradantes de trabalho e, em regra, embora não seja elemento essencial do tipo, sem o direito de rescindir o contrato ou de deixar o local de labor a qualquer tempo". (MIRAGLIA, 2008, p. 135).

Nesta esteira, quanto aos princípios e direitos fundamentais do trabalhador a CIT preconiza que:

> Os princípios e direitos fundamentais no trabalho são também reconhecidos como direitos humanos noutras fontes do direito internacional. Os princípios e direitos fundamentais no trabalho estão consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em vários tratados nucleares sobre direitos humanos das Nações Unidas, incluindo O Pacto Internacional dos Direitos Políticos e Civis e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, assim como numa série de instrumentos regionais. A lista de direitos humanos no trabalho reconhecida nos instrumentos das Nações Unidas, e particularmente na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, vai para além dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e inclui outros direitos, tais como o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis, o direito à segurança social, o

ISSN 2178-6925

> direito a uma remuneração justa e o direito a um limite razoável do número de horas de trabalho (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2012, p. 1).

Apesar do aumento da vigilância, das exigências públicas, da facilidade de informação e comunicação e das queixas, as autoridades são muitas vezes incapazes de chegar aos presos e libertá-los da fome, do sofrimento, dos maus-tratos e, em última análise, da impunidade, o que resulta em formas modernas de escravatura, que é a forma mais grave de violação dos direitos dos trabalhadores (MARRAS, 2000).

Assim, observou-se que a violação dos direitos fundamentais no trabalho é um fenômeno constante no Brasil e é necessário levar em conta a existência do trabalho escravo, que pode ser conceituado como trabalho forçado, com restrições à liberdade do trabalhador, que é obrigado a prestar serviços sem remuneração ou mesmo receber valor inferior ao suficiente para suprir suas necessidades, o que é ilegal (SKINNER, 2010).

Referindo-se às penalidades relacionadas a este tipo de trabalho, podem ser indicadas:

> O art. 5º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil proíbe o trabalho forçado, dispondo que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”. No inciso XVIII trata da liberdade de exercício profissional: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Por fim, no inciso XLVII, alínea “c”, proíbe a adoção de pena de trabalhos forçados. No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho, com a finalidade de restringir e punir os empregadores que porventura venham violar as condições dignas de trabalho e, portanto, submeter seus empregados às condições precárias, estabelece: (art. 47. e 55); multa ao empregador que mantiver empregado não registrado; (art. 120); multa ao empregador que infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo; (art. 75); multa ao empregador que violar as condições de estabelecidas no tocante à jornada de trabalho; (art. 153); penalidade para as infrações pertinentes às férias anuais remuneradas (ALMEIDA, 2012, p. 1)

No entanto, observa-se que a falta de segurança, higiene e saúde no trabalho garantida por programas de proteção da integridade física e mental dos colaboradores, bem como o incumprimento de uma política remuneratória que se desvia do sistema remuneratório adequado (de acordo com o tipo cargo ocupado e deveres inerentes) também são violações dos direitos dos empregados (MARRAS, 2000).

ISSN 2178-6925

2.1 Direitos Sociais

O termo “direitos sociais” tem um alcance mais amplo do que “direitos dos trabalhadores”, razão pela qual aparece no art. 6º da Constituição afirmando que: “Os direitos sociais são a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção da maternidade e da infância, a assistência aos indefesos” (BRASIL, 1988).

De acordo com Bertolin e Tupiass (2011), esse não pode ser menosprezado ou visto somente como uma norma programática comum, tendo em vista que se tratam de direitos absolutamente essenciais na garantia da concretização do princípio maior da dignidade da pessoa humana, conforme foi elencado nos princípios do Estado democrático de direito com base no artigo 1º do texto constitucional.

> Os direitos sociais surgiram, pois, da constatação de que a liberdade e os demais direitos civis e políticos só seriam concretizados com a garantia de outra espécie de direitos, capaz de assegurar condições dignas de vida ao indivíduo, entre os quais se incluem o trabalho, a educação, a saúde e a moradia. De acordo com a Constituição de 1988, o valor social do trabalho é fundamento da República Brasileira (art. 1º, IV). Os direitos sociais estão dispostos no capítulo II do título II – Direitos e Garantias Fundamentais. A par disso, a valorização do trabalho humano também é um dos fundamentos da Ordem Econômica (art. 170) e o trabalho é um direito social fundamental previsto no art. 6º do texto constitucional, assim como os direitos trabalhistas, estes elencados no art. 7º (BERTOLIN E TUPIASS, 2011, p. 1).

A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu contexto de princípios pela defesa e da efetividade dos direitos básicos do indivíduo humano em todas as áreas e sentidos (KUMAGAI; MARTA, 2010).

> Elege a instituição do Estado Democrático, o qual se destina “a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais”, assim como o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça social, bem como, seguindo a tendência do constitucionalismo contemporâneo, incorporou, expressamente, ao seu texto, o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III) – como valor supremo –, definindo-o como fundamento da República. (KUMAGAI; MARTA, 2010, p. 1)

No contexto da avaliação de bens e valores, o “princípio da dignidade humana” explica e define a reserva de outros bens protegidos na Constituição, ainda

ISSN 2178-6925

que de acordo com as disposições dos direitos fundamentais, de forma que constitua um critério importante e seguro para resolução de conflitos (KUMAGAI; MARTA, 2010).

No que se refere à ordem econômica no Brasil, a base constitucional está prevista no Título VII “Ordem Econômica e Financeira”, no Art. 170 a 192. José Afonso da Silva afirma que a ordem econômica na nossa atual Constituição é “uma forma económica capitalista porque se baseia inteiramente na apropriação privada dos meios de produção e de iniciativa” (SILVA, 2001, p. 764).

3. Assédio Moral

O conceito de assédio moral pode ser definido como o dano causado ao bem-estar psicológico, moral e intelectual de um indivíduo, violando assim os seus direitos pessoais. Essa compreensão se apoia nos campos da sociologia e da psicologia, conforme destacado por VENOSA (2008, p. 41) em suas pesquisas.

É importante ressaltar que o assédio moral pode ocorrer em diversos ambientes, como universidades, restaurantes, áreas de lazer como parques, entre outros. Isso significa que qualquer pessoa pode estar vulnerável a sofrer esses danos. Contudo, o foco desta pesquisa será abordar o assédio moral especificamente no ambiente de trabalho. A legislação inicial que tratou dessa questão foi a Lei 1.163, promulgada em 24 de abril de 2000, no município de Iracemápolis, São Paulo. Este foi o primeiro dispositivo legal a definir e descrever a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho, conforme segue:

> Art. 1º. Parágrafo único. Na acepção do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral qualquer tipo de ação, gesto ou palavra que, por meio da repetição, afete a autoestima e a segurança de um indivíduo, levando-o a duvidar de si mesmo e de suas competências, o que resulta em prejuízo à o ambiente de trabalho e a evolução de sua carreira profissional ou a estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: agendamento de tarefas com prazos impossíveis, transferência de alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; receber crédito pelas ideias dos outros; ignorar ou excluir um funcionário apenas contatando-o através de terceiros; retém informações persistentemente; espalhar fofocas maliciosas; criticar persistentemente; subestimar os esforços.

Com base na referida lei, pode-se inferir que o assédio moral no local de trabalho engloba ações, gestos ou palavras repetitivas que visam consistentemente a autoestima do funcionário, corroendo sua autoconfiança e incutindo dúvidas sobre

ISSN 2178-6925

sua capacidade de cumprir suas responsabilidades profissionais. O assédio moral, neste contexto, refere-se à agressão injustificada praticada por um ou mais indivíduos com a intenção explícita de causar danos ou dano psicológico, persistindo por um período prolongado. Segundo Marie-France Hirigoyen, o assédio moral pode ser definido como:

> Qualquer abuso manifestado - especialmente em comportamento, palavras, ações, gestos, escritos, que possa prejudicar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou mental de uma pessoa, pôr em perigo o seu trabalho ou deteriorar o ambiente de trabalho" (HIRIGOYEN, 2000, p. 20)

De acordo Silva, esse comportamento perverso se manifesta das seguintes formas:

> Primeiramente, é importante lembrar que o assédio moral não se caracteriza por uma possível má conduta ou por uma atitude frívola e isolada por parte de um supervisor. Além disso, o assédio moral só ocorrerá quando o comportamento ofensivo romper com a continuidade e por um período maior de tempo, de modo que se torne o verdadeiro modus operandi do autor do assédio à vítima, caracterizado por um processo específico de agressão psicológica. Deve-se caracterizar o caráter habitual do comportamento ofensivo dirigido contra a vítima. Porém, quando falamos em assédio moral, referimo-nos a uma situação muito mais complexa, caracterizada por um conjunto de comportamentos habituais cuja intenção é enfraquecer a vítima, descondensá-la, enfraquecê-la e desqualificá-la no ambiente de trabalho e na sua vida pessoal, vida, até que ela não tenha mais forças para lutar e seja obrigada a pedir demissão ou ser demitida da empresa." (SILVA 2003, p. 764).

Vários fatores contribuem para os danos causados, sendo a discriminação um deles. Isso ocorre quando os indivíduos estabelecem distinções, preferências ou exclusões com base em fatores como cor, religião, sexo, nacionalidade, status social, orientação sexual ou religiosa. Portanto, é fundamental compreender as diversas categorias de assédio moral existentes, enfatizando a necessidade e a importância de fazê-lo.

4. A Tutela Jurídica do Assédio Moral no Brasil

O tema analisado neste estudo, o assédio moral, é a consideração levando em conta os parâmetros das ciências jurídicas mais recentes como tema de discussão em nossa encomenda. Não existe lei específica no Brasil que proíba o assédio moral chamando-o de crime, mas o caso também não está totalmente desprotegido.

ISSN 2178-6925

Rodrigo Dias da Fonseca (2007, p. 39) acrescenta sobre este tema: “embora não existe legislação federal específica sobre assédio moral, o tema não existe “absoluta falta de proteção para um funcionário assediado.”

No Brasil, algumas regulamentações sobre esse tema são respeitadas até certo ponto Administração pública, tanto em nível municipal quanto estadual. Há também projetos de lei em nível federal que visam regulamentar o assédio moralidade como crime.

Entende-se que por meio de uma interpretação integradora das normas constitucionais e extra constitucionais que protegem a saúde, a privacidade e a dignidade do empregado e do ambiente de trabalho, a prática do ato em questão poderá ser proibida.

4.1 Tutela Jurídica Constitucional

A República Federativa do Brasil escolheu uma constituição baseada em princípios normas jurídicas que norteiam a pessoa humana e sua vida em sociedade, respeitando os direitos fundamentais do cidadão, e os direitos que os constituem devem reger todas as relações questões jurídicas, incluindo relações trabalhistas.

Em seu artigo primeiro, a Constituição Federal promulgada em 1988 incluía: a dignidade da pessoa humana como valor máximo, com outras normas ou relações ser regulamentado com base neste princípio. Eles também estão no mesmo nível fundação da República Brasileira, valores sociais do trabalho. A Constituição Federal de 1988 contém o seguinte texto em seu artigo primeiro:

> República Federação do Brasil, formada pela união indissolúvel de estados, municípios e distritos Federal, constitui um Estado Democrático de Direito e tem por base: (...)
> III – dignidade da pessoa humana;
> IV – Valores sociais do trabalho (...)”. (BRASIL, 2021)

Ainda sobre a dignidade da pessoa humana, Barroso (2004, p. 305) afirma que este princípio “tornou-se o centro axiológico do conceito de um estado democrático de direito e de uma ordem mundial idealmente guiada por leis

ISSN 2178-6925

fundamental." Porém, é importante levar em consideração que o funcionário está nesta lista cidadãos protegidos por uma determinada regra, embora a sua a condição humana na relação de trabalho. É responsabilidade do empregador fornecer tratamento justa e igualitária para com todos os seus colaboradores, devendo a sua personalidade moral ser respeitada deles na sua absoluta dignidade como pessoas humanas.

À luz do acima exposto, o artigo 170.º da nossa Carta Constitucional recomenda que "A ordem económica, baseada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem a sua própria visam garantir uma existência digna a todos, de acordo com os ditames da justiça social [...]". (BRASIL, 2021)

O direito a um ambiente saudável também é protegido pela nossa Constituição, incluindo: incluindo o ambiente de trabalho. O artigo 225.º do mesmo despacho estabelece:

> Toda pessoa tem direito a um ambiente ecologicamente sustentável que seja um bem comum pessoas e necessária para uma qualidade de vida saudável, impondo ao poder público e à sociedade a obrigação de defendê-lo e preservá-lo para as gerações presentes e futuras. [...] (BRASIL, 2021).

Assim, pode-se dizer que a proteção ambiental passa a ser obrigação do empregador ambiente, incluindo o trabalho, porque para alcançar uma qualidade de vida saudável, as pessoas precisam de um ambiente totalmente sustentável. Menezes (2004, p.10) em sua obra reforça a visão de que o assédio moral ataca dignidade da pessoa humana e viola o princípio de garantir um ambiente saudável, incluindo trabalho.

Além disso, a Constituição Federal também protege o direito dos cidadãos à proteção intimidade, vida privada, honra, imagem e patrimônio moral e material, e tudo isso pode ser atacado observando-se a prática do assédio moral. No entanto, afirma-se que os casos de assédio moral devem ser interpretados tendo em conta o art. a fim de proporcionar a proteção mais ampla possível à vítima de violência em cada caso específico. Para tanto, é necessária a máxima eficácia dos princípios acima mencionados implementação do princípio da dignidade humana.

4.2 Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

ISSN 2178-6925

A unificação do direito do trabalho está incluída no seu texto, ou mais precisamente nos seus artigos 154 a 201, normas que garantem segurança, medicamentos e saúde ocupacional. Eles têm esses padrões garantir a saúde física e mental dos colaboradores. Quando esses direitos são violados, O artigo da Constituição que garante um ambiente sustentável também é violado, incluindo: ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que essas responsabilidades inerentes à CLT não são meramente reservadas à Administração Pública. Proporcionar um ambiente de trabalho adequado é responsabilidade de cada empregador para o trabalho do funcionário. Ainda na CLT, no artigo 483, hipóteses em que o empregado poderá solicitar a rescisão indireta do contrato. Neste artigo O legislador listou situações de incumprimento de obrigações por: empregador.

Assim, Rodrigo Dias da Fonseca (2007, p. 39) afirma que:

> Os dispositivos da CLT abordam superficialmente a questão do assédio moral, pois apenas regulam os efeitos do assédio moral na continuidade do contrato, sem estabelecer formas satisfatórias de compensar o assediado ou prever medidas preventivas contra esse dano.

Entretanto, o trabalhador cuja moralidade seja ofendida por qualquer das hipóteses mencionadas no acima mencionado Artigo, poderá requerer o direito à demissão indireta do contrato de trabalho por má conduta do empregador. Porém, assim como outras normas, a CLT trata o tema de forma superficial.

5. Surgimentos e Consequências do Assédio Moral no Trabalhador

Num primeiro momento, entendeu-se que o assédio ético surge da apatia dos indivíduos, levando à deterioração do ambiente de trabalho e incutindo medo no alvo. No entanto, foram estabelecidos critérios específicos para definir o assédio ético no âmbito profissional. Esses critérios incluem:

> Hábito e Repetição: O comportamento hostil deve ocorrer várias vezes ao longo do dia de trabalho. O comportamento isolado não constitui assédio ético, mas não existe um período de tempo exato para descrever tal comportamento, por isso é importante identificar um comportamento contínuo e persistente. Personalidade: O comportamento hostil não é dirigido a um grupo de pessoas, mas a uma pessoa específica. Não é impossível que várias pessoas do mesmo grupo ataquem umas às outras, mas o processo é quase sempre pessoal e direcionado. Limitação

ISSN 2178-6925

> geográfica: deve substituir a prática quotidiana e ocorrer entre pessoas que pertencem e interagem com a mesma organização de trabalho através de relações contratuais ou que dependem direta ou indiretamente da empresa (por exemplo, uma empresa de outsourcing). (ARENY, 2013, pp. 46-48).

A hostilidade está diretamente relacionada à ocorrência de comportamentos de assédio moral, portanto é necessário indicar quais são essas atitudes. Hirigoyen (2010 apud Coelho, 2015, p. 20) enfatiza que as “atitudes hostis identificadas com mobbing” podem ser divididas em três categorias, a saber: deterioração deliberada das condições de trabalho, ataque à dignidade e violência verbal, física e sexual.

Os casos de degradação deliberada das condições de trabalho manifestam-se de diversas formas. Estas incluem privar os indivíduos da sua autonomia, reter as informações necessárias para a conclusão de tarefas, submetê-los a críticas injustas e excessivas, retribuí-los a tarefas fora das suas responsabilidades normais, atribuir-lhes intencionalmente tarefas abaixo do seu nível de competências ou pressioná-los a renunciarem aos seus direitos, tais como férias e horário de trabalho adequado. Além disso, podem ser atribuídas às vítimas tarefas incompatíveis com a sua saúde, levando a danos no seu ambiente de trabalho, e podem ser dadas instruções que são deliberadamente impossíveis de executar (Coelho 2015, p. 20).

Da mesma forma, uma afronta à dignidade de uma pessoa pode manifestar-se de várias formas, como quando um indivíduo é sujeito a tratamento humilhante na presença de colegas. Isto pode envolver o uso de insinuações depreciativas para minar o seu valor, acompanhadas de gestos desdenhosos como suspiros, olhares desdenhosos ou mesmo gestos zombeteiros como levantar os braços. Além disso, tanto os superiores como os subordinados podem espalhar boatos sobre a vítima, atribuindo-lhe problemas de saúde mental, criticando a sua vida pessoal, zombando das suas falhas físicas ou aparência, imitando-a ou caricaturando-a, atribuindo-lhe tarefas degradantes e submetendo-a a insultos usando linguagem obscena ou linguagem degradante (Coelho 2015, p. 20).

Os casos de agressão verbal, física e sexual são exemplificados através de atos como fazer ameaças de lesões corporais, intrometer-se na sua vida pessoal através de telefonemas ou cartas, agredi-lo fisicamente mesmo com o mínimo de força, fechar portas na sua presença, recorrer a gritos, de conversar, monitorar suas atividades fora de sua residência, causar danos materiais e desconsiderar suas preocupações com a saúde (Coelho 2015, p.20).

ISSN 2178-6925

Por último, é importante salientar que o assédio ético não só agrava o ambiente de trabalho, mas também prejudica a qualidade de vida da vítima e pode ter consequências graves no seu bem-estar físico, comportamental e mental. A obra tem vários significados simbólicos. Para os homens, trabalho significa responsabilidade, dignidade, potencial, competitividade e força. Para as mulheres, o trabalho tem diferentes significados, como a necessidade de deixar a família, fazer novos amigos e melhorar a família. Qualidade de vida e depois felicidade e realização pessoal. (Barreto, 2003, p. 128).

Dessa forma, o trabalho é entendido como uma atividade que envolve a transformação mútua da natureza e não simplesmente como fonte de sobrevivência ou sustento humano. Segundo Barros (2013), Soares, Oliveira (2012), o assédio ético no local de trabalho tem o potencial de levar ao surgimento de psicopatologias, distúrbios psicossomáticos e comportamentais, indicando consequências a nível individual, organizacional e social.

> O assédio pode ter efeitos físicos e mentais nos trabalhadores, incluindo: depressão, ansiedade, nervosismo, fobia social, ataques de pânico, baixa autoestima, melancolia, apatia, dificuldade de concentração, fadiga, problemas digestivos e enxaquecas (Freitas, 2001, p. 41).

A depressão e o transtorno de estresse pós-traumático são os principais problemas enfrentados pelas vítimas de abuso (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2004). Ao se deparar com uma situação estressante, o corpo entra em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais que causam supressão do sistema imunológico e alterações nos neurotransmissores cerebrais. (HIRIGOYEN, 2002, p. 173).

Portanto, os funcionários que sofrem assédio ético podem ter consequências graves para a saúde, tais como:

> Os sintomas psicopatológicos incluem reações de ansiedade, apatia, reações de evitação, problemas de concentração, humor depressivo, reações de medo, relatos retrospectivos, hiper-reatividade, insegurança, insônia, pensamento introvertido, irritabilidade, falta de iniciativa, melancolia, alterações de humor e pesadelos recorrentes. Os sintomas psicossomáticos abrangem hipertensão, ataques de asma, palpitações cardíacas, doenças coronarianas, dermatites, queda de cabelo, dor de cabeça, dores articulares e musculares, perda de equilíbrio, enxaqueca, dor de estômago, úlceras estomacais e taquicardia (Barros, 2013, p.30).

ISSN 2178-6925

Como resultado, a crescente demanda por proteção contra o assédio moral nos tribunais está levando a um aumento na discussão sobre o assédio moral no Brasil.

5.1 O Assédio Moral e a Proteção Legislativa do Trabalhador

A Constituição Federal Brasileira de 1988, especificamente no artigo 1º, inciso III, eleva a importância da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental que permeia todo o ordenamento jurídico brasileiro. Com isso, as relações de trabalho também são regidas por esse princípio, pois os valores sociais associados ao trabalho constituem a base da República Brasileira. Süssekind (2004, p. 66) reconhece esta disposição constitucional da seguinte forma:

No domínio das relações laborais, é crucial que os instrumentos normativos afirmem a sua influência de uma forma que se alinhe com os princípios sociais que rodeiam o trabalho. Além disso, o valor e a dignidade intrínsecos dos trabalhadores como indivíduos devem desempenhar um papel significativo na forma como as normas legais e as condições contratuais de trabalho são compreendidas e implementadas.

A Constituição Federal de 1988, além de valorizar o princípio da dignidade da pessoa humana como princípio e finalidade fundacional da República, também contém uma cláusula que o garante. 5º, incisos V e X, a salvaguarda da vida pessoal, da honra, da reputação e dos recursos materiais, com potencial de indenização por danos morais. No entanto, é crucial reconhecer que a maior proteção possível deve ser sempre concedida à vítima de abuso em cada situação específica. Neste contexto, Fonseca (2007, p. 40) afirma que:

> Na interpretação das leis é fundamental alinhá-las às disposições constitucionais, como demonstra o conceito de “interpretação de acordo com a Constituição”. Esta abordagem visa encontrar a interpretação da lei que melhor se alinhe com o espírito da Carta da República, garantindo a sua constitucionalidade e validade. Os princípios não desempenham apenas um papel interpretativo, mas também cumprem uma função normativa, especialmente em casos de omissão legislativa. Nesses casos, atuam como fonte complementar, auxiliando na integração da lei. As decisões recentes que reconhecem direitos, como a garantia de emprego para indivíduos com VIH, baseiam-se nos fundamentos e princípios constitucionais acima mencionados. Dada a extrema importância de maximizar a eficácia das normas constitucionais e considerando o conteúdo das disposições em questão, qualquer interpretação de casos que envolvam assédio moral deve esforçar-se por proporcionar a mais ampla proteção possível às vítimas de abuso (FONSECA, 2007, p. 40).

ISSN 2178-6925

A ideia fundamental deste ensino é a interpretação de casos específicos de abuso moral, por isso, é importante ressaltar que essas ordens constitucionais devem ter a maior eficácia possível para promover o princípio da dignidade humana. Da mesma forma, outro aliado na perseguição dos empregados é a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, que concede proteção aos empregados através do processo de abuso moral, durante o vínculo empregatício, a vítima pode se blindar classificando a potencial rescisão indireta do vínculo empregatício como uma hipótese de contrato.

Em seguida, o artigo 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispõe que quem for moralmente degradado por grave prevaricação de seu empregador poderá legalmente rescindir o contrato nas seguintes situações:

> De acordo com o artigo 483 da CLT, o empregado tem o direito de considerar o contrato celebrado e buscar a devida indenização nas seguintes circunstâncias: Em situações em que os serviços excedem as suas capacidades, são proibidos por lei, vão contra as normas sociais ou não estão relacionados com o contrato, os indivíduos necessitam de assistência. O empregador ou aqueles que estão acima dele na hierarquia muitas vezes lidam com a situação com uma abordagem excessivamente rigorosa. Enfrentam um risco substancial de danos significativos. Caso o empregador deixe de cumprir as suas obrigações contratuais, Se o empregador ou seus representantes praticarem ações que prejudiquem a honra e a boa reputação do empregado ou de sua família, isso será considerado uma violação. Em caso de legítima defesa ou defesa de outrem, o empregador ou os seus representantes poderão causar danos físicos ao indivíduo, salvo quaisquer outras circunstâncias. De forma que impacta significativamente os salários, o empregador diminui a carga de trabalho do empregado, independentemente de ser baseada na remuneração por peça ou por tarefa.

Portanto, Silva (2005, p. 212) menciona que o objetivo da criação de um conjunto de leis voltadas especificamente para o assédio moral é trazer esse fenômeno à atenção jurídica, acabar com as controvérsias inerentes à sua caracterização e mantê-lo com sucesso. O perpetrador é responsável. O Ministério das Obras Públicas é outro aliado no combate ao assédio ético, com competência para tomar medidas que exijam o cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho e para prevenir, evitar ou minimizar riscos para a saúde. Integridade psicológica dos trabalhadores (FONSECA, 2007, p. 44).

Desta forma, o Ministério do Trabalho Público legitima-se como ativo do contencioso civil público, “promovendo o contencioso civil público no âmbito da

ISSN 2178-6925

justiça do trabalho com o objetivo de defender os interesses coletivos quando não são respeitados os direitos sociais garantidos pela constituição". Ressalte-se que, com o advento da EC nº 45/2005, ela prevê expressamente que a Justiça do Trabalho julgue a indenização por danos morais e materiais causados na relação de trabalho, competência essa também estabelecida pela Súmula 392 do TST e do STF Resumo 736.

Por fim, os sindicatos também são cruzados contra o assédio ético, mas infelizmente sua atuação é frágil, como aponta Ledur (1998, p. 168):

> A tematização das tarefas sindicais apresenta conclusões preliminares, como evidencia a grave crise em que estas associações caíram nos últimos anos. A falta de solidariedade e o individualismo também afetaram as organizações de trabalhadores. A falta de uma "utopia" de grupos políticos de esquerda levou, sem dúvida, à desmobilização coletiva dentro dos sindicatos, cujas origens e história foram consideradas principalmente projetos de mudança sócio-política (LEDUR, 1998, p. 168).

No entanto, embora os sindicatos sejam frágeis, eles desempenham um papel importante na defesa dos interesses dos trabalhadores, e a Constituição Federal brasileira reconhece a responsabilidade dos sindicatos na defesa desta categoria de direitos coletivos e individuais, demonstrando o poder do corporativismo brasileiro. O Direito, em sua acepção, é mais do que simples defesa, promoção de direitos e interesses (LEDUR, 1998, p. 170).

Nesse sentido, Chiarelli (2005, p. 261) descreve a união da seguinte forma:

> Os sindicatos ajudam a reafirmar e consolidar a dignidade do trabalho e, portanto, a dignidade dos seus agentes, os trabalhadores. No processo, foram resgatados valores que em alguns casos tinham sido negligenciados, e movimentos relacionados empoderaram trabalhadores anteriormente isolados através da coesão, criando condições políticas e jurídicas para o estabelecimento gradual de melhores padrões de justiça. (Chiarelli, 2005, p. 261).

Para se salvaguardarem de maus-tratos injustos, os trabalhadores têm acesso a vários meios de proteção. Lamentavelmente, o assédio ético no local de trabalho tem o potencial de cultivar um ambiente desconfortável, antagónico e tenso. Consequentemente, é imperativo destacar as repercussões que aguardam aqueles que praticam assédio moral.

6. Considerações Finais

ISSN 2178-6925

O assédio moral é um problema, embora esteja presente em nossa sociedade desde o novo milênio. Estamos apenas começando e tem havido muitos rumores nos últimos anos, principalmente sobre Área de Trabalho. Vários estudos foram realizados em diversas áreas, como medicina, Pesquisas em psicologia e direito foram realizadas para comprovar os seguintes resultados: Esse grave fenômeno traz consequências para os sujeitos envolvidos na relação.

Contudo, vale ressaltar que embora tenham sido observados vários estudos que tratam deste tema, Estes ainda parecem tímidos, aproximando-se de fenômenos que existem em grande escala. Reconhecendo claramente que os seres humanos têm direito a um ambiente de trabalho digno, contudo, o estímulo à produção através da competitividade acabará por se centrar na Intensifica o individualismo e prejudica os interesses da equipe de trabalho. É neste contexto que Imagens de assédio ético no local de trabalho.

Má conduta repetida no ambiente de trabalho pode causar lesões dignidade, integridade física e mental da pessoa e, consequentemente, degradação da Área de Trabalho. Contudo, deve notar-se que esta prática viola não só o direito humano à um ambiente de trabalho digno, bem como o direito à saúde e o princípio orientador todo o sistema jurídico, Dignidade da Pessoa Humana.

Embora a competitividade seja um dos maiores problemas que fazem com que a prática o assédio moral face à globalização atual, não devemos esquecer que é apenas uma prática ocorre através da ação de uma ou mais pessoas. Nesse sentido, considerando que é uma prática deixar apenas um sistema perverso visa libertar os agentes da responsabilidade. Muito se observa em relação à desinformação do público em geral, apesar determinado tópico.

A maneira honesta seria a informação. É necessário incutir o chamado uma semente de reflexão para que menos pessoas possam ser vítimas desta relação cruel. Nesse sentido é necessário conhecer as fases do processo de assédio moral porque muda com o tempo.

Esse conhecimento permite o diagnóstico assédio moral em sua fase inicial, possibilitando sua prevenção. Da mesma forma, a distinção que a doutrina faz quanto aos tipos de assédio moral entidades desta relação, isso é necessário para poder escolher cada vez mais evitando isso no ambiente de trabalho. É importante

ISSN 2178-6925

observar que quanto mais você sabe sobre um tópico, mais oportunidades você terá para identificá-lo e agir. evitar a sua propagação.

Foi demonstrado que o assédio moral no local de trabalho viola este princípio aspecto fundamental do ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana merece proteção jurídico. Uma pessoa que sofre humilhação, discriminação, perseguição ou desprezo não experimenta isso Sua dignidade está garantida. No entanto, embora não exista legislação federal específica neste tópico, o tópico não está completamente desprotegido.

A Constituição Federal de 1988 inclui em seu texto a proteção da dignidade humana humanidade e garantir um ambiente saudável, incluindo o trabalho, e, protege a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem e o patrimônio moral e material possibilidade de indenização por danos morais. Além disso, a CLT prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato, que poderá ocorrer exigido pela vítima de humilhação moral. Esta possibilidade deve basear-se incumprimento de obrigações por parte do empregador.

No mesmo sentido, existem leis estaduais e municipais que visam: regulamentar a prática do assédio moral nas instituições da Administração Pública. No entanto, Vale ressaltar também que toda essa iniciativa regulatória está desatualizada porque que ignora alguns tipos de assédio moral. É necessário fazer todos os ajustes a proposta leva em conta todas as formas de assédio moral para que os problemas de visibilidade problemas jurídicos decorrentes deste atraso podem ser resolvidos.

Não se pode negar que o assédio moral traz graves consequências para a saúde funcionário, vítima dessa relação. As consequências não se limitam aos aspectos mentais, vários distúrbios psicossomáticos são observados.

Pode-se inferir disso que os familiares de pessoas que sofrem assédio moral também sofrem repercussões significativas, pois a autoestima do funcionário fica comprometida, levando ao potencial uso de substâncias como o álcool e resultando em efeitos prejudiciais à dinâmica familiar. No que diz respeito às repercussões enfrentadas pela empresa, se ela deixar de agir contra a humilhação moral, ela sempre arcará com o peso do dano.

As consequências que se abatem sobre a empresa têm o potencial de prejudicar as suas operações. No entanto, a responsabilidade pela prevenção deve caber principalmente ao empregador. Assim, o objetivo principal deste estudo não é

ISSN 2178-6925

cobrir completamente o assunto, mas sim plantar a semente da contemplação na mente dos seus leitores, a fim de reduzir o número de indivíduos que são vítimas desta relação prejudicial devido a uma falta de conhecimento, evitando assim não só danos à sua saúde, mas também ao seu bem-estar geral.

Referências

ALMEIDA, André Henrique de. **Mecanismos de combate ao "trabalho escravo contemporâneo"**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012.

ARENAS, Marlene Valerio dos Santos**. Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais**. 2013.

BARROS, Raquel Lima dos Santos de. **Assédio moral no local de trabalho. Tese de Doutorado**. Faculdade de Ciências e Tecnologia, 2013.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; TUPIASS, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. **Os direitos sociais trabalhistas como direitos fundamentais na Constituição de 1988, sua eficácia e a proibição do retrocesso social**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011.

BRASIL, Conselho Federal de Medicina. **Resolução nº 1.488, de 06 de março de 1998 que "Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador".** Diário Oficial da União 06 mar. 1998, Seção I, p. 150. Disponível em: < http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm >. Acesso em: 08 dez. 2023.

CHIARELLI, Carlos Alberto**. O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: Ltr, 2005.

DINIZ, Maria Helena**. Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FONSECA, Fonseca. **Assédio moral – breves notas**. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34- 45, jan. 2007.

FREITAS, M. E.). **Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações.** Revista de Administração de Empresas, 41(2),8-19. (2001.

GAIVA, Emilia Munhoz. **Assédio moral na administração pública**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 110, mar 2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto**. Direito civil brasileiro**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. v. IV.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002 apud AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.

KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Nader. **Princípio da dignidade da pessoa humana**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 77, jun. 2010.

LEDUR, José Felipe**. A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 1998.

ISSN 2178-6925

MIRAGLIA Lívia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2008. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-graduação em Direito, Belo Horizonte.

SANTOS, Pablo de Paula Saul**. Responsabilidade civil: origem e pressupostos gerais**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 101, jun. 2012.

SILVA, Sidney Gonçalves. **Assédio moral no trabalho: modalidades da violência**. Boletim Jurídico. 2011.

SOARES, Fernanda de Carvalho. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.** Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./ abr. 2014
VENOSA, Silvio de Salvo. Responsabilidade Civil. 8ª ed., 2ª reimpr., São Paulo: Atlas: 2008, p. 41.

ZANETTI, Robson**. Dano moral e assédio moral na Justiça do Trabalho são a mesma "coisa"?** Disponível em: https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4825/Dano-moral-e-assedio-moral-na-Justica-do-Trabalho-sao-a-mesma-coisa . Acesso em dez. 2023.