



CENTRO UNIVERSITÁRIO LINHA VERDE

**ASSÉDIO MORAL E RELAÇÃO TRABALHISTA:
Análise do tratamento legislativo brasileiro**

Joana Jeniffer Agostini Teixeira

**Belo Horizonte
2023**



Joana Jeniffer Agostini Teixeira

**ASSÉDIO MORAL E RELAÇÃO TRABALHISTA:
Análise do tratamento legislativo brasileiro**

Projeto de pesquisa apresentado ao Centro Universitário Una Contagem, como requisito de cumprimento parcial do componente curricular obrigatório: Trabalho de conclusão de curso do Curso de Direito.

**Belo Horizonte
2023**



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
1.1 Problema	5
1.2 Hipóteses	5
1.3 Objetivos	5
1.3.1 <i>Objetivo geral</i>	5
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	6
1.4 Justificativa	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO	7
3 METODOLOGIA	8
4 CRONOGRAMA	10
APÊNDICE	Erro! Indicador não definido.
ANEXOS	Erro! Indicador não definido.

1 INTRODUÇÃO

A relação de trabalho é um aspecto fundamental na sociedade, se configurando como o principal meio de sustento de grande parte das famílias no país. Contudo, o ambiente de trabalho muitas vezes não cumpre com o seu papel de proporcionar aos trabalhadores as condições ideais para exercer suas funções, sendo um assunto cada vez mais em voga as situações envolvendo o desconforto dos colaboradores da organização, como é o caso do assédio moral.

O assédio moral é caracterizado por causar desconforto e violação da integridade física e moral do empregado, e se manifesta por condutas abusivas, duradouras e repetitivas. Na maior parte das vezes, a hierarquia é fator preponderante no assédio, sendo mais comum que este se configure verticalmente, por alguém em posição de superioridade no comando contra algum empregado subordinado.

No contexto jurídico brasileiro, o tratamento do assédio moral tem avançado, com a existência de legislações e regulamentações específicas que buscam coibir e prevenir essa prática abusiva. Entre elas, destacam-se normas trabalhistas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece a obrigação do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, e a Constituição Federal, que garante o direito à dignidade no trabalho.

Entretanto, apesar dos avanços normativos, ainda existem desafios e lacunas na proteção legal dos trabalhadores contra o assédio moral. A complexidade do tema, a dificuldade de comprovação, a falta de conscientização e a subjetividade na caracterização do assédio são alguns dos obstáculos enfrentados na esfera jurídica. Além disso, a ausência de uma legislação específica que trate detalhadamente do tema pode gerar incertezas e dificuldades na efetivação dos direitos dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de uma análise aprofundada do tratamento legislativo brasileiro sobre o tema.

Diante desse contexto, o presente trabalho visa realizar uma análise crítica do tratamento jurídico do assédio moral no contexto das relações de trabalho na atualidade, identificando os avanços e desafios na proteção dos trabalhadores, bem como as possíveis lacunas na legislação vigente. A compreensão dessa temática é essencial para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, que garanta a dignidade e os direitos dos trabalhadores, contribuindo assim para a construção de relações laborais justas e equitativas.

1.1 Problema

O trabalho pretende analisar como o judiciário e legislativo tratam da questão do assédio moral no Brasil. Para tanto, ciente que o problema é cada vez mais comum nas relações trabalhistas, e que, há uma grande dificuldade quanto a produção de provas e consequente responsabilização dos assediadores, questiona-se: Qual o impacto da deficiência legislativa em relação ao assédio moral no trabalho na efetivação dos direitos do trabalhador ofendido?

1.2 Hipóteses

O assédio moral no trabalho é uma realidade, fruto de fatores hierárquicos, sociais e econômicos, e se constituem uma violação aos ditames de ambiente de trabalho saudável e o direito a dignidade do trabalho. A falta de uma legislação que dê um maior apoio e suporte às vítimas de assédio, prevendo punições e consequências de forma objetiva, se constitui como um dos principais entraves à efetivação e garantia dos direitos e dignidade dos trabalhadores ofendidos.

1.3 Objetivos

O presente trabalho visa compreender as nuances que cercam o assédio moral no trabalho no contexto legislativo brasileiro, verificando as legislações pertinentes, o tratamento jurídico e jurisprudencial dado pelos Tribunais brasileiros, e as ações do Governo quanto ao tema tão sensível na sociedade. Buscará entender por meio do direito quais são os principais pontos que contribuem para a perpetração de agressões morais no ambiente de trabalho.

1.3.1 Objetivo geral

- Analisar a legislação e jurisprudência brasileira relacionadas ao assédio moral no contexto das relações de trabalho, com o intuito de compreender e avaliar a efetivação da proteção legal nos casos de assédio no trabalho.

1.3.2 Objetivos específicos

- Compreender a evolução legislativa quanto ao assédio moral no trabalho no Brasil;
- Identificar as principais características e efeitos negativos do assédio moral, destacando as diferentes formas de abuso e as consequências para o ambiente de trabalho;
- Demonstrar a carência de leis e normas específicas que visam coibir o assédio moral do trabalho, analisando os mecanismos de punição e conscientização das leis existentes.

1.4 Justificativa

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão que afeta a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como suas relações laborais, podendo gerar impactos negativos na qualidade de vida, produtividade e bem-estar. O assédio moral é uma questão jurídica relevante, com implicações legais e regulatórias que envolvem a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilização das empresas e empregadores, estando em voga diante dos inúmeros casos que aparecem com frequência nos noticiários. As características próprias dessa atitude nefasta e abusiva, que se manifestam através de aspectos sutis e subjetivos por parte do assediador, faz com que o tema seja tratado com bastante dificuldade pelo judiciário, que carecendo de legislação específica, peca em responsabilizar de forma efetiva os agressores e empresas.

Apesar de existirem normas jurídicas relacionadas ao tema, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal, ainda há lacunas e desafios na proteção legal dos trabalhadores contra o assédio moral. As normas esculpidas são de caráter genérico, e apesar de terem condão de balizar um ambiente de trabalho íntegro e saudável, pecam em não atuar diretamente sobre o tema.

A justificativa do presente trabalho surge da necessidade de uma análise detalhada do tratamento legislativo brasileiro sobre o assédio moral, identificando as limitações e possíveis deficiências na legislação existente, com o objetivo de propor recomendações para aprimorar a proteção jurídica dos trabalhadores e garantir o cumprimento dos direitos laborais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A questão do assédio moral no trabalho não é um tema atual. Muito desse paradigma foi alimentado durante os tempos passados sobre a premissa de que na sociedade os fortes deveriam se sobressair ante os mais fracos. Conforme afirma Barreto (2000), a ideologia de que alguns devem se sobrepor a outros, inclusive no trabalho, fomentou e normalizou durante muito tempo a falsa percepção de que é comum o assédio como forma de desmoralizar e apequenar os seus semelhantes.

Contudo, com a evolução da sociedade e com a introdução do Estado Democrático de Direito, tais questões passaram a ser analisadas sob o prisma dos princípios fundamentais, que inibem comportamentos que degradem e firam a dignidade da pessoa humana. Hirigoyen (2012) afirma que na Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 já haviam normas que preconizavam e objetivavam a manutenção de um ambiente de trabalho saudável. Porém, a problemática só tomou a atenção da sociedade e dos pesquisadores nas últimas décadas, ao perceberem o malefício do fenômeno do assédio para os trabalhadores e para as organizações em geral.

Nesse sentido comenta Ferreira (2004):

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbrada somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. (FERREIRA, 2004, P.37).

Peli e Teixeira (2014) conceituam e definem o que vem a ser o assédio moral, pelo que julgam se caracterizar toda atitude insistente e praticada de forma reiterada, por um lapso temporal que se perpetua e com ataques direcionados a vítima, com o objetivo de incutir humilhação, rejeição, vergonha, discriminação e constrangimento, visando ainda o desestímulo emocional e psíquico, o que por consequência causa danos reflexos severos na saúde física e emocional do agredido.

Complementando a definição dos autores, Hirigoyen (2012) afirma que o assédio pode ser cometido por gestos, palavras, atitudes e comportamento, e se baseia principalmente na intenção de prejudicar e atacar a dignidade da pessoa em seu local de trabalho.

Alkimin(2005) ensina que na dinâmica das relações de trabalho, é possível identificar duas formas distintas de assédio moral: o vertical e o horizontal. O assédio moral vertical ocorre no contexto da hierarquia organizacional, pressupondo uma competição excessiva que gera temor nos subordinados, é a forma mais comum de assédio. Sua principal característica é a avaliação minuciosa dos colaboradores, considerando tanto seu histórico de produtividade positivo quanto negativo. Por outro lado, o assédio moral horizontal se dá entre colegas de mesmo nível hierárquico e é marcado pelo estresse psicológico resultante da pressão para entregar resultados de qualidade ou para denegrir o companheiro frente aos superiores hierárquicos.

O fruto dessa dinâmica pode ser atribuído a forma com que as organizações estão estruturadas, conforme sinaliza Kaufmann:

A estrutura vertical e piramidal sindical é incompatível com a reestruturação produtiva, com a horizontalização da empresa, com a fragmentação da classe trabalhadora e a consequente dispersão dos trabalhadores pelas empresas periféricas. Desse modo, a estrutura sindical pátria atual afastasse dos problemas vividos pelo trabalhador, incluindo-se como tais, o abuso patronal nos moldes do assédio moral (KAUFMANN, 2014, p. 1.202).

Freitas *et al.* (2014) afirmam que um ambiente organizacional em que a regra seja a competição e a busca por resultados a todo instante é um gramado fértil para que regras e comportamentos degradantes sejam tidos como normais. A competitividade exacerbada atua como álibi para um ambiente tóxico, fazendo o assédio ser encarado como algo natural.

Embora o assédio moral, como demonstrado, esteja presente no ambiente de trabalho, no Brasil inexistente regulamentação legal específica da conduta típica, salvo previsão expressa no âmbito da Administração Pública Estadual e Municipal. Ribeiro e Andrade (2021) atestam que apesar da existência de vários Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional, não há nenhuma Lei Ordinária específica sobre o assédio moral nas relações de trabalho, competindo às varas do trabalho e aos tribunais regionais, solucionar os conflitos sociais e trabalhistas que envolvam o

assédio moral, recorrendo-se da analogia, dos princípios gerais de direito e do direito comparado.

Fato é que a realidade trabalhista contemporânea apresenta o fenômeno do assédio moral em todas as esferas, pública e privada, sendo que as Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais têm decidido com frequência casos concretos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2012) atesta que dada a gravidade do problema e as consequências do fenômeno, a necessidade de que haja movimentação do poder Legislativo quanto a temática é urgente. A ausência de uma legislação específica que aborde de forma clara e abrangente o fenômeno do assédio no contexto trabalhista tem levado a uma lacuna jurídica preocupante. A falta de normas claras e precisas para definir, prevenir e punir o assédio tem contribuído para a impunidade e a fragilidade das vítimas, resultando em um ambiente de trabalho propício para a perpetuação desse tipo de comportamento abusivo.

Neste sentido:

Não se pode permitir que o ambiente de trabalho se transforme em mecanismos de destruição da dignidade da pessoa humana. Contudo, é importante não nos atermos tanto à necessidade de criação de instrumentos normativos visando à reparação dos danos sofridos pelos assediados e a punição de seus transgressores. Tão importante quanto a reparação dos danos sofridos é a prevenção para que novas agressões à personalidade, à intimidade e à saúde dos assediados não aconteçam nunca mais. (RIBEIRO; ANDRADE, 2021, p. 19)

O âmbito judicial também sente a dificuldade de lidar com o tema sem especificidade, uma vez que a falta de critérios legais claros dificulta a comprovação do assédio moral e a responsabilização dos agressores. Essa lacuna legal tem sido um desafio para as vítimas, que muitas vezes enfrentam obstáculos na busca por justiça e reparação diante da falta de uma norma que ampare seus direitos e responsabilize os agressores de forma efetiva.

3 METODOLOGIA

A pesquisa proposta será na estrutura de artigo e irá basear-se numa abordagem qualitativa e descritiva, através de pesquisa bibliográfica, teórica, com levantamento documental e estatístico. A pesquisa utilizará livros acerca do tema,

bem como de artigos publicados nos últimos 10 anos. O método de abordagem é a revisão de literatura, em que por meio da análise dos materiais de pesquisa buscará desenvolver o trabalho segundo os objetivos elencados

4 CRONOGRAMA

Atividades	AGO	SET	OUT	NOV
Pesquisa Bibliográfica	X			
Revisão de Literatura	X	X		
Redação preliminar	X	X	X	
Revisão e correção	X	X	X	X
Redação final			X	X
Entrega versão completa do Projeto				X

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell Editores, 2004

FREITAS, Maria Ester de; BARRETO, Margarida; HELOANI, José Roberto. **Assédio Moral no Trabalho. Coleção Debates em Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil Ltda., 2012.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **O assédio moral e os representantes unitários e não sindicais de trabalhadores**. Revista LTr. São Paulo: LTr, 6810/1.198 – 1.210, 2014.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2014.

RIBEIRO, Rosane do Remédio Abreu; ANDRADE, Paulo Henrique Garcia. **Assédio moral e dano moral no direito do trabalho em face a violação do princípio da dignidade humana**. Revista RECIFAQUI, v. 3, n. 11, 2021.

