



**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR CESREI
CESREI FACULDADE
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

MARIA ROSSANA LAMEU DE LIMA

**TRABALHO DECENTE: A BUSCA PELA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO
MORAL NO CONTEXTO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Artigo apresentado ao Curso de Direito da
Cesrei Faculdade, como requisito parcial
para a obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Cosma Ribeiro de
Almeida, Cesrei faculdade.

Examinador: Prof. Me. Jardon Souza Maia,
Cesrei Faculdade.

Examinador: Prof. Esp. Wendley Steffan
dos Santos, Cesrei Faculdade.

TRABALHO DECENTE: A BUSCA PELA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

LIMA, Maria Rossana Lameu¹

ALMEIDA, Cosma Ribeiro de²

RESUMO

O artigo discute o assédio moral no ambiente de trabalho, baseando-se em uma perspectiva constitucional e principiológica que permeia o ordenamento jurídico brasileiro. Neste sentido, ainda foi realizada uma análise às leis infraconstitucionais. O estudo tem início com a discussão do tema do assédio moral no ordenamento jurídico, delineando um percurso que se estende até as complexas relações laborais no Brasil, caracterizadas pela crescente precarização do trabalho. Para isso, apresentamos a gênese do assédio moral, bem como a sua relação com as transformações socioeconômicas e culturais do País, em que identificamos as diversas manifestações do assédio e seus impactos adversos na saúde mental e física dos trabalhadores, cujas implicações estão no campo da ética e do jurídico. A importância deste assunto é imprescindível e consta, inclusive, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 da Organização das Nações Unidas (ONU) já incorporadas pelo STF e pela justiça do Trabalho no país. A metodologia utilizada no artigo foi a pesquisa bibliográfica, em que o contexto histórico foi primordial para se entender esse processo, cujo método foi o dedutivo. Concluiu-se que, a partir das dinâmicas sociais que perpetuam o fenômeno e das consequências jurídicas enfrentadas pelas vítimas, as estratégias de prevenção surgem como necessárias e fundamentais para minimizar o assédio moral no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalho decente. Constitucional-principiológica. Relações de trabalho. Políticas de Prevenção.

ABSTRACT

This article discusses moral harassment in the workplace, based on a constitutional and principled perspective that permeates the Brazilian legal system. In this sense, an analysis of infra-constitutional laws was also carried out. The study begins with a discussion of the topic of moral harassment in the legal system, outlining a path that extends to the complex labor relations in

¹ Concluinte do Curso de Direito da Cesrei Faculdade. E-mail: mrossana717@gmail.com

² Prof. Dra. em Ciências Sociais pela UFCG. Orientadora do Artigo. E-mail: cosmaribeiro@cesrei.edu.br

Brazil, characterized by the increasing precariousness of work. To this end, we present the genesis of moral harassment, as well as its relationship with the socioeconomic and cultural transformations of the country, in which we identify the various manifestations of harassment and their adverse impacts on the mental and physical health of workers, whose implications are in the field of ethics and law. The importance of this subject is essential and is even included in the Sustainable Development Goals (SDG) 8 of the United Nations (UN), already incorporated by the STF and the Labor Court in the country. The methodology used in the article was bibliographical research, in which the historical context was essential to understand this process, whose method was deductive. It was concluded that, based on the social dynamics that perpetuate the phenomenon and the legal consequences faced by victims, prevention strategies emerge as necessary and fundamental to minimize moral harassment in the workplace.

Keywords: Moral harassment. Decent work. Constitutional-principle. Labor relations. Prevention Policies.

1 INTRODUÇÃO

Quando se discute o assédio moral no ambiente de trabalho entende-se que esse fenômeno atenta contra a dignidade do trabalhador, princípio fundamental consagrado na Constituição Federal. O assédio moral, que se manifesta por meio de condutas abusivas, repetitivas e degradantes, prejudica não apenas a saúde mental e física do empregado, mas também a dinâmica das relações laborais e a qualidade do ambiente de trabalho. Na sociedade atual, o assédio moral é um problema crescente, refletindo as transformações socioeconômicas e culturais que têm caracterizado o mundo do trabalho.

O objetivo geral deste artigo foi analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, buscando compreender seus impactos na efetivação dos direitos trabalhistas e na proteção laboral, fundamentando-se em uma perspectiva constitucional e principiológica que permeia o ordenamento jurídico brasileiro.

A importância deste estudo reside na necessidade de uma compreensão aprofundada das implicações do assédio moral no ambiente de trabalho, um fenômeno frequentemente subestimado ou ignorado socialmente. A visão crítica da legislação vigente e das práticas sociais relacionadas ao assédio moral permite identificar falhas e propor soluções que possam garantir a proteção dos trabalhadores.

A relevância social deste tema é significativa dado o crescente número

de casos de assédio moral no ambiente de trabalho e seus efeitos prejudiciais na saúde dos trabalhadores e na produtividade das organizações. Garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados é fundamental para a construção de um ambiente laboral justo e igualitário, refletindo o compromisso de um país com os princípios de direitos humanos e a promoção de um ambiente de trabalho saudável.

Neste interim, foi necessário discutirmos sobre a Constituição Federal de 1988 e as leis infraconstitucionais que abordam a proteção dos trabalhadores, e além disso revisar diversas literaturas acadêmicas e jurídicas que discutem o tema do assédio moral. Para tanto, o tipo de pesquisa adotado foi a bibliográfica, que segundo Antônio Carlos Gil (2007, p. 44) é aquela “desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. O entendimento da contextualização histórica sobre o assédio moral, sob à luz da legalidade, também foi indispensável para o estudo. Ficando a pesquisa caracterizada pela abordagem qualitativa, que segundo Chizzoti (2009) é aquela em que o pesquisador está imerso na realidade que pesquisa, cujas discussões envolvem a moral, os valores, o campo social.

O trabalho está dividido em três capítulos, são eles: O Assédio Moral nas Relações de Trabalho; Tutelas Constitucionais e Infraconstitucionais em Relação ao Assédio Moral no Trabalho; e Trabalho Decente: Prevenção do Assédio Moral no Trabalho como Objetivo da ODS 8.

Portanto, a análise do assédio moral no ambiente de trabalho, à luz da legislação vigente e dos princípios constitucionais, é essencial para assegurar que os trabalhadores tenham seus direitos fundamentais garantidos. Este artigo busca não apenas analisar o contexto legal existente, mas também propor soluções para fortalecer a proteção dos trabalhadores, promovendo um ambiente onde todos possam exercer suas funções com dignidade e respeito.

2 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Este capítulo trata do assédio moral nas relações de trabalho, abordando sua evolução histórica e sua influência no contexto constitucional. Explora as transformações nas condições de trabalho no Brasil, desde o período colonial até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que

estabeleceu direitos fundamentais para os trabalhadores e possibilitou a inserção do assédio moral como uma questão legal. O capítulo também examina as características e efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando os aspectos psicológicos e sociais desse comportamento, bem como suas consequências para a saúde física, mental e os direitos dos trabalhadores.

2.1 O ASSÉDIO MORAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A evolução do trabalho no Brasil é um reflexo de transformações sociais, econômicas e políticas profundas que moldaram as relações laborais ao longo da história. Desde o período colonial, marcado pela exploração da mão de obra escravizada, até a contemporaneidade, o país vivenciou mudanças significativas nas condições de trabalho e na proteção dos direitos dos trabalhadores. Nesse cenário, o conceito de assédio moral ganhou destaque a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, que introduziu uma nova perspectiva sobre os direitos fundamentais, enfatizando a dignidade do trabalhador.

Segundo destacado por Romar e Lenza acerca da escravidão durante o período pré-industrial (2018, p.40):

Em todas as sociedades que nesse período histórico adotaram a escravidão como modo de produção, o trabalho era executado por quem, em razão de sua própria condição, era destituído de personalidade, sendo equiparado a coisa, incapaz de adquirir direitos e de contrair obrigações. Desta forma, resta evidente que a escravidão era absolutamente incompatível com a ideia de direito. A condição do escravo era da mais absoluta inferioridade jurídica em relação aos demais membros da sociedade, homens livres, para quem o trabalho era visto como impróprio e até desonroso.

O cenário do período colonial até a abolição da escravatura em 1888, o Brasil viveu um modelo econômico baseado na exploração extrema da mão de obra escrava. As relações de trabalho eram pautadas pela violência física e moral, sem qualquer regulamentação que garantisse direitos aos trabalhadores. A abolição da escravatura, embora tenha representado um marco significativo na história do país, não trouxe automaticamente melhorias nas condições de trabalho.

Com a industrialização no final do século XIX e início do século XX, o cenário começou a mudar. O crescimento das cidades e a expansão das fábricas geraram novas demandas por regulamentação das relações de trabalho. Nesse período, os movimentos operários começaram a emergir, reivindicando melhores condições de trabalho e direitos básicos, como a limitação da jornada e salários justos. Em resposta a essas demandas, o governo instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que representou um marco na proteção dos direitos trabalhistas. Contudo, essa legislação focava predominantemente em aspectos físicos do trabalho, ignorando, em grande parte, a questão dos abusos psicológicos.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um avanço significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores, estabelecendo a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado democrático. Os princípios de dignidade e respeito à integridade do trabalhador criaram um ambiente propício para que a questão do assédio moral começasse a ser abordada nos tribunais e na doutrina trabalhista. Conforme destaca Almeida (2019), a Constituição de 1988 foi fundamental para a criação de um arcabouço jurídico que permitisse a proteção contra práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Nos anos seguintes, o conceito de assédio moral passou a ser amplamente discutido, e a jurisprudência começou a reconhecer o direito à indenização por danos morais decorrentes de práticas abusivas. A mudança foi essencial para garantir que o ambiente de trabalho respeitasse não apenas a saúde física, mas também a saúde emocional dos trabalhadores. A compreensão de que um ambiente de trabalho seguro deve proteger a dignidade do trabalhador levou à ampliação das garantias legais contra o assédio moral.

Assim, o surgimento do tema do assédio moral, embora tardio, está intimamente ligado ao avanço dos direitos trabalhistas promovido pela Constituição Federal de 1988. A Constituição não apenas estabeleceu novos direitos, no entanto também abriu o caminho para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso, reconhecendo a importância da dignidade e integridade do trabalhador em todas as suas dimensões.

2.2 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS E EFEITOS

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão recorrente em diferentes setores, caracterizada por desafios intensos e estruturas hierárquicas inflexíveis. Conforme Paulo Eduardo (2013, p.11) :

O assédio moral é um fenômeno psíquico-social cuja existência é tão remota quanto a de qualquer grupo ou coletividade. atitudes hostis e agressivas de um determinado indivíduo em relação a outro sempre ocorreram em qualquer contexto social e, por isso, também podem ocorrer no ambiente de trabalho, onde homens e mulheres passam grande parte do seu dia e para onde transportam o melhor e o pior de sua condição humana.

Segundo a definição da psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2002, p. 17), uma das pioneiras no estudo do tema, o assédio moral é caracterizado por qualquer conduta abusiva, expressa através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam prejudicar a personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçar seu emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho.

Os conceitos de assédio moral indicam uma ampla gama de situações no ambiente de trabalho que podem prejudicar o trabalhador, ou seja, essas situações de assédio podem se manifestar de diferentes maneiras, com variações na frequência, intensidade e nos agentes envolvidos, mas invariavelmente submetem o trabalhador a condições humilhantes, degradantes ou constrangedoras, ou exigem um esforço além de suas capacidades.

Os objetivos do assédio moral podem variar, incluindo desde a tentativa de afastar o empregado do trabalho, exigir desempenho além do permitido por lei, até submetê-lo a humilhações e situações constrangedoras por puro prazer ou para demonstrar poder.

Heinz Leymann, psicólogo alemão, foi pioneiro no estudo do assédio moral e introduziu o termo "mobbing" para descrevê-lo em inglês. Derivado do verbo "to mob" (atacar, maltratar), o termo define uma forma de terrorismo psicológico, caracterizado por ações e comportamentos hostis, realizados de maneira sistemática e contínua por um indivíduo ou grupo contra uma pessoa. (Oliveira, 2011, p.13)

Ainda segundo Oliveira (2011), embora o termo "mobbing" seja

amplamente usado, ele não tem tradução direta para línguas latinas. A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, ao estudar o tema, criou a expressão "assédio moral" para descrever uma "relação perversa" onde o agressor, de forma dissimulada, busca humilhar e encurralar a vítima, levando-a à depressão.

Entende-se, nesse sentido, que o assédio moral se manifesta por meio de condutas abusivas, que possuem características como repetitividade, sistematicidade e intenção de humilhar, prejudicar ou intimidar, atentando contra a personalidade, dignidade e integridade física e psíquica do trabalhador, e resultando em danos significativos.

Um aspecto fundamental para a caracterização do assédio moral é a intencionalidade dos atos, que visa especificamente atacar a dignidade do trabalhador e desestabilizá-lo emocionalmente, com o objetivo de forçá-lo a se afastar do trabalho. No entanto, é crucial distinguir o assédio moral de meros desentendimentos ou conflitos cotidianos no ambiente de trabalho, que não apresentam a mesma intencionalidade ou repetitividade.

Segundo Conceitua Zanetti (2010, p.38):

Para que fique caracterizado o assédio nas relações de trabalho, o assediador deve agir no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, pois se agir fora de suas funções não haverá a responsabilidade do empregador, já que este não terá como fiscalizar a vida privada do trabalhador.

Maria Aparecida Alkimin (2005) ressalta a necessidade de identificar os elementos caracterizadores do assédio moral no âmbito da relação de emprego, ou seja, a forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, para diferenciá-lo de outros fenômenos que ocorrem no ambiente de trabalho. (Alkimin, 2005, p. 41 *apud* Dal ri, 2015, p. 73). Ainda segundo a autora, como elementos caracterizadores do assédio moral a presença de sujeitos envolvidos, sendo o sujeito ativo (assediador) o empregador, um superior hierárquico, um colega de serviço ou um subordinado em relação ao superior hierárquico, e o sujeito passivo (vítima) o empregado ou um superior hierárquico, no caso de assédio praticado por subordinado.

Os conflitos de trabalho surgem de desentendimentos esporádicos entre empregados e seus superiores, ou entre colegas, e são geralmente episódios isolados que envolvem diferenças de opiniões ou sentimentos, o assédio moral

é algo mais grave e sistemático.

Ao contrário dos conflitos ocasionais, o assédio moral é caracterizado pela repetição constante e prolongada de comportamentos prejudiciais, que ocorrem com frequência ao longo do tempo, visando desestabilizar e prejudicar o trabalhador.

Para Margarida Barreto (2000), o trabalho é um símbolo e uma fonte essencial de propriedade e dignidade humana. Ou seja, quando a dignidade do trabalhador é comprometida não se trata apenas de uma perda pessoal, mas de uma violação fundamental do valor e da importância do trabalho na vida do indivíduo.

3 TUTELAS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS EM RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Este capítulo explora a aplicação das tutelas constitucionais e infraconstitucionais no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. A análise foca a importância dos princípios constitucionais para a proteção do trabalhador, detalhando como as legislações brasileiras, incluindo a Constituição Federal de 1988, que garantem os direitos dos empregados frente às práticas de assédio moral. Além disso, o capítulo discute a legislação infraconstitucional, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil, que fornecem as bases legais para a reparação dos danos causados por abusos no ambiente laboral.

3.1 DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, os princípios constitucionais se mostram essenciais para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, com destaque para diferentes constituições ao longo da história. No Brasil, o debate sobre os direitos trabalhistas se intensificou após a assinatura do Tratado de Versalhes e a adesão do país à Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, o que marcou um passo importante no fortalecimento das legislações voltadas para os direitos dos trabalhadores e

a busca por melhores condições de vida e trabalho.

A primeira Constituição a reconhecer a valorização do trabalhador foi a de 1934 . Em seu texto , especialmente no Título IV, que trata da Ordem Econômica e Social, previu um maior foco nos direitos dos empregos, especial nos seus artigos 120 e 121 e seus respectivos incisos:

Art. 120. Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei. Parágrafo único. A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos. Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e no campo, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país. § 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que visem melhorar as condições do trabalhador: a) Proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) Salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) Trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) Proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16; e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) Repouso semanal, de preferência aos domingos; f) Férias anuais remuneradas; g) Indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) Assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) Regulamentação do exercício de todas as profissões;j) Reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.

A Constituição de 1934 representou um avanço significativo na proteção dos direitos trabalhistas no Brasil, destacando-se pela introdução de direitos como a criação de sindicatos e o reconhecimento da jornada de trabalho e salário mínimo. Com a inserção desses direitos, o país deu um passo importante em direção à proteção social do trabalhador, que até então não contava com uma regulamentação formalizada. Além disso, com a Constituição de 1946, o fortalecimento da proteção ao trabalhador ganhou mais visibilidade, especialmente com a inserção de garantias contra abusos no ambiente laboral.

De acordo com Silva (2001, p.18, *apud* Ávila, 2008, p.46), os direitos de personalidade são fundamentais para a pessoa humana, e o assédio moral no ambiente de trabalho compromete diretamente esses direitos. O assédio moral, caracterizado por um tratamento sistematicamente humilhante e degradante,

visa minar a autoestima da vítima através de diversas formas de perseguição. Ou seja, afeta profundamente os direitos de personalidade da vítima, incluindo sua honra, bom nome, intimidade, e o pleno desenvolvimento de sua personalidade e liberdade de expressão. Com o tempo, o trabalhador assediado perde gradualmente sua autodeterminação e a capacidade de reagir, frequentemente resultando em afastamento do trabalho devido ao impacto psicológico e emocional profundo.

As práticas associadas ao assédio moral frequentemente resultam em sérias consequências para a saúde física e psíquica do trabalhador, afetando diretamente os direitos de personalidade da vítima. De modo que os direitos incluem a proteção da saúde tanto física como mental, são comprometidos quando o trabalhador é submetido a abusos sistemáticos e humilhantes. O assédio moral não apenas deteriora o bem-estar emocional e psicológico do indivíduo, no entanto também pode levar a problemas de saúde física, como estresse crônico, distúrbios alimentares e doenças relacionadas ao estresse.

O direito à honra está profundamente ligado ao princípio da dignidade humana, sendo um dos bens mais preciosos da personalidade do indivíduo, nesse sentido esse direito confere à pessoa uma reputação, decoro, respeito e consideração, tanto por si mesma quanto pelos outros. No ambiente laboral, a prática de assédio moral frequentemente atinge gravemente esse direito, pois os comportamentos abusivos e humilhantes afetam diretamente a honra da vítima, prejudicando a sua autoestima e dignidade.

Além disso, o direito à privacidade, que visa proteger a intimidade pessoal, familiar e profissional, também é comprometido pelo assédio moral. Comportamentos ofensivos que invadem a vida particular da vítima e expõem aspectos privados para outras pessoas são exemplos claros de como esse direito é violado. Outro princípio importante é o direito à imagem, que se refere à proteção da personalidade física do indivíduo, incluindo sua fisionomia, corpo e gestos. Quando a imagem da pessoa é utilizada de forma não autorizada para humilhar ou criar um ambiente intimidativo, o assédio moral se configura ao ofender a imagem da vítima e comprometer sua dignidade e autoestima.

Os direitos de personalidade e as garantias fundamentais estão expressamente encontrados na Constituição Federal de 1988 no artigo 5º, *in verbis*:

Art. 5º- Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva; VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei; IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O artigo 5º desempenha um papel essencial na garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, funcionando como um pilar de proteção contra abusos, como o assédio moral no ambiente de trabalho. Ao estabelecer a igualdade perante a lei e a inviolabilidade da dignidade humana, a Constituição Federal de 1988 assegura que o trabalhador é reconhecido como sujeito de direitos, protegendo-o de qualquer forma de tratamento desumano ou degradante. No contexto do assédio moral, esse dispositivo é crucial, uma vez que garante que nenhum trabalhador será submetido a atitudes abusivas que possam prejudicar sua saúde física e psicológica, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso e seguro.

Entende-se que a Constituição Federal de 1988 é essencial para a organização e funcionamento do Estado brasileiro, garantindo direitos fundamentais aos cidadãos e estabelecendo as bases para a convivência social e política no país. De modo que consagra direitos civis, políticos, sociais e trabalhistas, refletindo um compromisso com a justiça e a dignidade humana. Com a carta magna, o Brasil passou a contar com uma norma que protege os

direitos fundamentais de todos, incluindo a proteção contra abusos, como o assédio moral, e assegura os mecanismos legais para a reparação de danos, promovendo um ambiente de trabalho mais justo. Assim, a Constituição não apenas define as regras para o funcionamento das instituições, mas também assegura a efetividade de direitos, tornando-se um instrumento imprescindível para a defesa dos cidadãos e dos trabalhadores.

3.2 TUTELA JURÍDICA: LEGISLAÇÃO BRASILEIRA TRATANDO O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma realidade que permeia diversos ambientes de trabalho, manifestando-se através de comportamentos abusivos que visam desestabilizar a vítima emocionalmente, e muitas vezes o que se busca é a justiça reparado. Desse modo, apesar da legislação brasileira não prever uma norma específica em nível nacional sobre o assunto, há mecanismos constitucionais e infraconstitucionais do ordenamento jurídico brasileiro.

A criminalização do assédio moral nas relações laborais ganha destaque a partir dos projetos de leis. Um dos mais importantes passos para tipificar o assédio laboral é o projeto de Lei Federal nº 4.742/2001, que altera o Decreto-lei nº 2.848/1940, no art. 146-A, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho:

Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregados em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Cabe ressaltar que a CLT elenca como responsabilidade do empregador garantir um ambiente de trabalho saudável. De modo que a vítima de assédio moral pode optar pela rescisão indireta do contrato de trabalho, uma vez que configura o descumprimento de uma obrigação contratual, conforme estabelecido no art. 483 da CLT e respectivas alíneas:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei,

contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; [...]

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Em situações de assédio moral ascendente, em que o agressor é um empregado em posição hierárquica superior à da vítima, ou em casos de assédio moral horizontal, a conduta ilícita do agente pode justificar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme estabelecido no art. 482 da CLT, *in verbis*:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

A prática provoca um forte abalo moral, ferindo a integridade física e psicológica da vítima e atingindo sua dignidade e direitos de personalidade, como já supracitado. A responsabilidade civil subjetiva é caracterizada por três elementos: ação ou omissão voluntária, dano e nexo causal. A ação refere-se ao ato doloso do agressor, o dano diz respeito ao prejuízo causado à vítima, e o nexo causal é a ligação entre esses dois aspectos. Aplicam-se, nesse contexto, os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a

outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

[...]

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Em contrapartida, quando o assediante é um empregado com cargo hierarquicamente superior ao da vítima, ou de igual hierarquia, caracteriza-se o assédio moral horizontal. De maneira que encontra-se uma responsabilidade civil objetiva, na qual o empregador será responsabilizado pelos atos praticados por outrem, conforme o disposto no artigo 932, III, do Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Nessa lógica, cabe ressaltar que a indenização por danos decorrentes da prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve não apenas compensar a dor moral da vítima e agir de forma sancionatória em relação ao agressor, mas também ter um caráter pedagógico, o que implica punir o agressor de modo a desencorajá-lo de repetir a conduta violenta, aplicando uma sanção que iniba a reincidência.

Segundo Suely Ester (2020), embora a indenização por assédio moral seja solicitada na forma de reparação por danos morais, os conceitos de dano moral e assédio moral não são equivalentes, possuindo diferenças fundamentais. O assédio moral se caracteriza pela repetição, frequência e duração dos atos, enquanto o dano moral pode ser reconhecido a partir de um único ato isolado.

Assim, no caso do assédio moral não é necessário que os fatos sejam conhecidos por terceiros, pois a gravidade da ofensa atinge profundamente a dignidade e a autoestima da vítima, causando dor e sofrimento. Em contrapartida, no caso do dano moral, a divulgação dos fatos pode ser relevante para sua caracterização.

4 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO COMO OBJETIVO DA ODS 8

A promoção do trabalho decente é um tema central nas discussões globais relacionadas à sustentabilidade, especialmente no contexto da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). O plano de ação global, adotado pelos Estados-membros, busca promover a erradicação da pobreza, a proteção do planeta e o bem-estar para todos. Composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a Agenda abrange áreas essenciais para garantir condições de vida dignas e sustentáveis para as gerações presentes e futura. Dentre eles, destaca-se o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8), que prevê:

Objetivo 8. [...] 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor. [...] 8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

O conceito de trabalho decente vai além da mera garantia de renda. Envolve a criação de um ambiente laboral que proteja a saúde e a integridade física, assegure a remuneração adequada, cumpra a legislação trabalhista, ofereça oportunidades de desenvolvimento profissional e garanta a liberdade de associação, incluindo o direito de se organizar em sindicatos e negociar coletivamente. A promoção de condições justas e dignas não apenas melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também impacta diretamente na produtividade e na estabilidade econômica.

Dados da Justiça do Trabalho³ no ano de 2023, destacam que foram registrados mais de 1,8 milhão de novos processos em primeira instância, com a maioria dos casos relacionados a horas extras, verbas rescisórias e descumprimento de direitos básicos. O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) destacou que essa situação reforça a necessidade de uma atuação proativa na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de

³ Ver em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-campanha-trabalho-decente-para-gente->

ambientes laborais que respeitem a dignidade humana.

Para cumprir o objetivo de desenvolvimento sustentável 8, a Justiça do Trabalho tem adotado diversas iniciativas, entre elas o Monitor do Trabalho Decente. A ferramenta, que utiliza inteligência artificial para organizar e disponibilizar dados sobre processos trabalhistas relacionados a temas como trabalho infantil, assédio e trabalho análogo ao escravo, já mapeou mais de 75 mil processos desde sua implementação. Os dados revelam a urgência de se adotar medidas efetivas para promover o trabalho decente, além de evidenciar o impacto significativo dessas questões na vida dos trabalhadores.

Além disso, as Varas do Trabalho têm priorizado a conciliação como estratégia para resolver conflitos e evitar a prolongação dos processos. Em 2023, 43,9% dos casos foram solucionados por meio de acordos na fase de conhecimento, destacando a importância do diálogo e da mediação na resolução de questões trabalhistas. A abordagem não apenas ajuda a solucionar disputas, mas também promove um ambiente de respeito e dignidade no local de trabalho.

Reconhecendo a importância de sua atuação para a efetivação da Agenda 2030, o STF também tem adotado diversas iniciativas para incorporar as ODS em seus processos decisórios. Uma das primeiras medidas foi a classificação de todos os processos de controle de constitucionalidade e de repercussão geral reconhecida, indicados pelo Presidente do STF Luis Roberto Barroso para a pauta de julgamento, com a correspondente identificação do objetivo de desenvolvimento sustentável relacionado.

Assim, a promoção do trabalho decente e a prevenção do assédio moral também estão intimamente ligadas aos objetivos da ODS 8. O comprometimento com condições de trabalho justas e dignas é essencial não apenas para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para o desenvolvimento econômico e social sustentável. Para que esses objetivos sejam alcançados, é imprescindível que governos, empregadores e a sociedade civil colaborem na implementação de políticas e práticas que promovam ambientes laborais saudáveis e respeitosos.

Portanto, ao fortalecer as iniciativas voltadas para o trabalho decente e a prevenção do assédio moral, o Brasil não apenas alinha suas ações com as diretrizes da ONU, mas também avança na construção de uma sociedade mais

justa e equitativa. É fundamental que todos os indivíduos tenham acesso às condições de trabalho dignas, garantindo que o trabalho decente seja uma realidade para todos, contribuindo para um presente e futuro mais sustentável, bem como inclusivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho no Brasil é marcado por profundas transformações sociais, econômicas e políticas, e reflete a luta constante pela dignidade e pelos direitos dos trabalhadores. Desde a exploração da mão de obra escravizada no período colonial até a atualidade, a trajetória das relações laborais no país destaca a necessidade de proteção contra abusos, especialmente o assédio moral, que emergiu com força a partir da Constituição Federal de 1988. O marco legal não apenas redefiniu a perspectiva sobre os direitos fundamentais, mas também inaugurou um ambiente propício para que questões relacionadas ao assédio moral fossem finalmente abordadas no contexto jurídico.

O assédio moral, caracterizado por ações sistemáticas que visam desestabilizar emocionalmente o trabalhador, evidencia a importância de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. As consequências dessas práticas são devastadoras, afetando não apenas a saúde mental e física da vítima, mas também a integridade de suas relações pessoais e profissionais. A legislação brasileira, embora ainda necessite de uma norma específica que tipifique o assédio moral, apresenta mecanismos que asseguram a proteção dos trabalhadores, destacando a responsabilidade dos empregadores em garantir um ambiente livre de abusos.

Além disso, a promoção do trabalho decente, um dos objetivos da Agenda 2030 da ONU, deve ser uma prioridade para todos os setores. A criação de um ambiente laboral que respeite a dignidade humana e proporcione condições justas de trabalho é crucial para o desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo. A implementação de políticas públicas e iniciativas que visem prevenir o assédio moral, além de fortalecer a cultura de respeito e dignidade nas relações de trabalho, é fundamental para a construção de um futuro onde o trabalho seja não apenas uma fonte de

sustento, mas também um espaço de crescimento, desenvolvimento e bem-estar.

Por fim, é imprescindível que a sociedade civil, os órgãos governamentais e as instituições de justiça trabalhem em conjunto para promover a conscientização sobre o assédio moral e a importância da proteção dos direitos dos trabalhadores. Somente, desta forma, será possível avançar rumo a um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, onde todos possam desenvolver suas atividades com dignidade e respeito.

REFERÊNCIAS:

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALMEIDA, J. R. A proteção contra o assédio moral no direito do trabalho brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 2, p. 123-140, 2019.

AVILA, Rosemari Pedrotti De. **As consequências do assédio moral no ambiente do trabalho**. Dissertação de mestrado, Caxias do Sul, 2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BRASIL. **Agenda 2030 no STF**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030> . Acesso em: 19 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília: Senado Federal, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 out. 2024.

BRASIL. **Justiça do Trabalho lança campanha “Trabalho decente pra gente!” TST.** Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-campanha-trabalho-decente-pra-gente->. Acesso em: 19 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região.** nº 1. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87292/2015_trt04_caderno_judicial_v0006_n0009.pdf?sequence=1. Acesso em: 19 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **200 Anos de Constituição:** conheça a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil. Brasília, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/200-anos-de-constitui%C3%A7%C3%A3o-conhe%C3%A7a-a-evolu%C3%A7%C3%A3o-dos-direitos-trabalhistas-nobrasil>. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposição legislativa: Projeto de lei n. 4.742-A, de 2001** Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1442937. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal.** Disponível em: https://www.mpdft.mp.br/portal/pdf/unidades/procuradoria_geral/nicceap/legis_armas/Legislacao_completa/Codigo_Penal.pdf. Acesso em: 15 nov. 2024.

DAL RI, José Carlos. **Assédio moral nas relações de trabalho.** Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185412/2015_ri_jose_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 nov. 2024

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho:** Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores. 2013. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf. Acesso em: 19 out. 2024.

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

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa qualitativa e quantitativa em ciências humanas.** São Paulo: Cortez, 2009.

CÓDIGO Civil Brasileiro. Brasília: Senado Federal, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 19 out. 2024.

GITELMAN, Suely Ester. Assédio Moral. **Enciclopédia Jurídica da PUC-SP.** Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em: 15 nov. 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. **A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei nº 4.742-B/2001**. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127.pdf. Acesso em: 19 out. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JUSTIÇA do Trabalho. **Monitor do Trabalho Decente**. Disponível em: [https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaZjNIYThkZjctODNlOC00YTUyLWI2YTUyLWUyMjcyZGNIzjZhYiJ9](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaZjNIYThkZjctODNlOC00YTUyLWI2YTUtNGU1MjU4NThlYjhmliwidCI6ImNjZDk5MTdlLWNiNDctNDJhNS1hMjYyLWUyMjcyZGNIzjZhYiJ9). Acesso em: 23 nov. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5849.pdf>. Acesso em: 19 out. 2024.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. São Paulo: LTr, 2011.

RAMOS, Luiz Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasen. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

ROCHA, Ingra Machado. **TCC Direito**. 2016. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/15701/1/INGRA%20MACHADO%20ROCHA%20-%20TCC%20DIEITO%202016.pdf>. Acesso em: 19 out. 2024.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro (Coord.). **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção Esquematizado). ISBN 978-85-472-3103-3.

SILVA, Alessandre da; NUNES, Alexandre dos Santos; OTTANI, Ana Paula. **Origem e Evolução das Relações de Trabalho no Brasil**. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180813144154.pdf. Acesso em: 19 out. 2024.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. São Paulo: Atlas, 2013.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2024.

