



## **CARACTERÍSTICAS E PARTICULARIDADES DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Gabriele Viotto BONFIM<sup>1</sup>  
Larissa Ferreira MIRANDA<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente resumo visa discorrer sobre o assédio moral no trabalho analisando sobre a ótica dos direitos humanos. Para isso busca-se elucidar as características e particularidades do assédio moral e seus dilemas dentro do ambiente de trabalho observando os direitos humanos afligidos, utilizando de conceitos doutrinários, análise de jurisprudências e referências bibliográficas já existentes sobre o tema.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Ambiente de trabalho. Direitos Humanos.

### **1 INTRODUÇÃO**

Todo trabalhador deve ter sua dignidade, integridade e direito de trabalhar assegurados, não importando o nível hierárquico pois isso não é base de distinção de um indivíduo na sociedade brasileira. Desta maneira o assédio moral prejudica o ambiente de trabalho, onde o empregado muitas vezes é humilhado e constrangido em público fazendo que em algum momento ele perca a vontade de participar do mercado de trabalho. Isso porque o assédio causa danos mentais e desgaste nas relações interpessoais das vítimas.

Em 2021 foram ajuizados na justiça mais de 52 mil casos de assédio moral em todo Brasil. Estes dados foram divulgados pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho. Logo é possível afirmar que o assédio moral é predominante na nossa sociedade e impacta os direitos fundamentais, restringindo a vítima a exercer seu papel na sociedade. Deste modo busca-se estudar quais são os impactos do assédio moral no trabalho sobre a ótica dos direitos humanos.

Através de uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva será conceituado o que é o assédio moral, seu impacto no trabalho e analisar quais

---

<sup>1</sup> Discente do 3º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. [gviottobonfim@gmail.com](mailto:gviottobonfim@gmail.com).

<sup>2</sup> Discente do 3º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. [larissa.miranda2002@hotmail.com](mailto:larissa.miranda2002@hotmail.com)

direitos humanos são infringidos, utilizando de jurisprudências, doutrinas e referências bibliográficas.

## **2 RESULTADO E DISCUSSÃO**

O assédio moral é algo que é existente desde o início das relações trabalhistas, porém com a evolução do mercado de trabalho ela vêm ganhando novas formas dentro do mundo organizacional. Mesmo com o avanço tecnológico, o trabalho só foi facilitado de forma física, não psicológica pois a cada dia existem mais pressão e existência de metas inatingíveis. Como já dizia Marie France Hirigoyen em uma entrevista:

Talvez, fisicamente o trabalho, hoje, seja mais leve, mas psicologicamente o trabalho é cada vez mais áspero e pesado.” (HIRIGOEN 2002)

A prática reiterada e pessoal de uma conduta abusiva que aflige a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa é o que caracteriza o assédio moral. Deste modo deve haver medidas que impede sua prática, mesmo havendo respaldo na Constituição Federal, necessita-se de uma estratégia diferente. Isto porque só foi no ano de 1988 que o assédio moral passou a ser relevante judicialmente, ano em que foi determinado a defesa do direito da personalidade tornando expressamente jurídico o dano moral.

Assim dentro do mercado de trabalho a conduta rigorosa e reiterada acontece muitas vezes com o abuso do superior ou através de colegas do mesmo nível hierárquico, por motivos como competição, inveja etc. Por conta disto a empresa apresenta aumento de erros, aumento da rotatividade de funcionários, redução da produtividade e lucratividade, deterioração do ambiente organizacional e falta de motivação dos funcionários.

Percebe-se que o assédio moral gera dano psicológico, já que é uma prática constante que censura a forma da vítima em realizar suas atividades cotidianas, pois consequentemente essa conduta pode gerar depressão, estresse, ansiedade e prejuízos em toda parte de sua vida (social, familiar, profissional e pessoal). Assim como disposto no julgado da desembargadora Ivani Contini Bramante, observa-se que o assédio moral infringe o direito da dignidade da pessoa humana, onde o direito da personalidade e da integridade é desrespeitado.

“DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA X EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. ARTS. 1º, III E 5º, V E X, AMBOS DA CF/88. O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).,O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar-lhe ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica e, que pode ser praticado pela empresa (na figura do preposto, superior hierárquico) ou pelos próprios colegas.” (TRT da 2ª Região; Processo: 1000411-55.2018.5.02.0441; Data: 09-11-2021; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 - 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE)

O direito da personalidade, da dignidade e da integridade se resumem ao direito de se proteger de práticas degradantes contra valores inerentes a pessoa humana, isto é, defender sua honra, sua vida, sua liberdade, sua privacidade tudo aquilo que intrínseco ao ser humano. Logo é possível analisar que ao sofrer de condutas rigorosas e recorrentes onde é exposto as circunstâncias humilhantes e constrangedoras, a vítima tem sua honra, liberdade e integridade violados.

Deste modo é óbvio que ao infringir esses direitos é obrigatório que o autor do assédio moral indenize a vítima como disposto no artigo 5º, inciso V e X da Constituição Federal. Além disso existem disposição legal no art. 186 e 187 do Código Civil para aqueles que cometem dano ao outem por omissão voluntária, negligência ou imperícia ou excede de seus direitos violando de outrem, cabendo assim para assédio moral.

Destarte o assédio moral é uma conduta que prejudica tanto o empregado como a empresa que viola os direitos humanos previsto no ordenamento jurídico brasileiro, cabendo deste modo indenização a vítima. Logo também é possível analisar que os direitos a dignidade, a integridade e da personalidade são presentes ao cotidiano da pessoa e preservado por nossa Constituição Federal.

### **3 CONCLUSÃO**

A hipótese inicial da pesquisa era que o assédio moral prejudica o ambiente de trabalho violando direitos da personalidade das pessoas prejudicando sua dignidade e sua integridade.

Em síntese é possível afirmar que a conduta rigorosa praticada reiteradamente infringe a honra, a liberdade e a integridade da pessoa humana, itens que o direito da personalidade e da dignidade zela. Isto porque o assédio moral

causa danos psicológicos à vítima, podendo gerar depressão, ansiedade, estresse que em suma causa a empresa aumento da rotatividade de funcionários, redução da produtividade e lucratividade e deterioração do ambiente organizacional.

Para o combate efetivo do assédio moral no ambiente de trabalho se faz necessário a participação ativa do Estado, com criação de leis e políticas públicas de conscientização e capacitação de profissionais, processos de implementação e controle de abusos dentro das empresas, além, da atuação firme por parte dos operadores de direito, com estudo aprofundado e conglobado das normas que envolvem a situação problema, na busca pela justiça em sua plenitude, o que proporcionará a reparação do dano suportado pela vítima, de maneira adequada, cumprindo também, o caráter pedagógico da pena, qual seja, o de educar as empresas e gestores no sentido de coibir novos casos de assédio.

Além do mais, as empresas também têm o dever de praticar a conscientização efetiva dos seus funcionários sobre o que é o assédio moral no trabalho, promover palestras, reuniões e atividades em grupo. Bem como fazer um trabalho contínuo com os líderes de cada setor a fim de evitar a incidência dos casos. Analisar uma possível criação de canal interno para denúncias de assédio moral no trabalho, para que se tomem as medidas cabíveis contra o assédio moral no ambiente de trabalho.

Logo como há dano nos direitos humanos é cabível, de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro, a indenização do dano causado.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008.

ASSÉDIO Moral no ambiente de trabalho: Definições e Consequências.

**Monografias Brasil Escola**, 2022. Disponível em:

<<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-definicoes-e-consequencias.htm>>. Acesso em: 10 set. 2022

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988

EM 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no

BRASIL. **Tribunal Regional da 13ª Região**, 2022. Disponível em:

<<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>>. Acesso em: 10 set. 2022

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **I Seminário internacional sobre assédio moral no trabalho**. São Paulo, Sindicato dos químicos e plásticos de São Paulo. 2002.  
Entrevista concedida a: Rilato A. Lins.

TRT da 2ª Região. Processo 1000411-55.2018.5.02.0441. Relatora  
Desembargadora Ivani Contini Bramante. Data: 09/11/2021. **JusBrasil** 2021.  
Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1155692319/trt-2-judiciario-10-11-2021-pg-16197>> Acesso em: 10 set. 2022