

**XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO  
CONPEDI CHILE - SANTIAGO**

**FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE  
CONFLITOS**

**FERNANDO DE BRITO ALVES**

**MARCIA ANDREA BÜHRING**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

F723

Formas consensuais de solução de conflitos [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fernando De Brito Alves; Marcia Andrea Bühring – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-561-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: Direitos Sociais, Constituição e Democracia na América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Formas consensuais. 3. Solução de conflitos. XI Encontro Internacional do CONPEDI Chile - Santiago (2: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO**

## **FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho “Formas Consensuais de Solução de Conflitos” realizado no XI Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, em Santiago no Chile, reuniu pesquisadores de diversas instituições brasileiras para discutir sobre questões relevantes relativas a solução consensuais de controvérsias.

É sabido que no Brasil, os marcos regulatórios principais são: a Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, do Conselho Nacional de Justiça; o Código de Processo Civil; a Lei de Mediação; a Lei de Arbitragem.

Além desses é importante destacar os avanços doutrinários e aqueles que surgem da prática cotidiana, além das inovações introduzidas por decisões judiciais.

O certo é que as demandas por métodos consensuais de solução de conflitos tem crescido, e isso pode ser relacionado a diversas causas, como o alto custo e a duração dos processos judiciais, e ainda necessidades emergentes relacionadas às demandas por técnicas mais adequadas e não judiciárias que facilitem, promovam e garantam acesso à justiça de forma mais completa.

Nesse contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

1 - A CLÁUSULA HÍBRIDA DE JURISDIÇÃO COMO CONSECUÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE NA ARBITRAGEM - David Borges Isaac Marques de Oliveira, Ronaldo Fenelon Santos Filho, Ricardo Dos Reis Silveira

2 - A MEDIAÇÃO AMBIENTAL EM UM CONTEXTO DE MUNDIALIZAÇÃO E GLOBALIZAÇÃO: O MEIO AMBIENTE E O COSMOPOLITISMO JURÍDICO - Marcus Luiz Dias Coelho, Luciano Costa Miguel, Márcio Luís de Oliveira

3 - A MEDIAÇÃO AMBIENTAL INTERNACIONAL: UMA ANÁLISE NA PERSPECTIVA DE UM TRIBUNAL AMBIENTAL INTERNACIONAL - Marcus Luiz Dias Coelho

4 - A NECESSÁRIA ADEQUAÇÃO DA TÉCNICA DE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO AO CONFLITO PARA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE - Daniely Cristina da Silva Gregório, Rodrigo Valente Giublin Teixeira

5 - ANÁLISE DA HUMANIZAÇÃO DO SISTEMA PRISIONAL FEMININO SOB A ÓTICA DO ACESSO À JUSTIÇA - Isabela Factori Dandaro, Julio Cesar Franceschet

6 - ANÁLISE DO PRINCÍPIO DO ACESSO A JUSTIÇA NO SISTEMA DE JUROS BANCÁRIOS ABUSIVOS E SEUS REFLEXOS NO SISTEMA MULTIPORTAS BRASILEIRO - Miriam da Costa Claudino, Jamile Gonçalves Calissi

7 - ATUAÇÃO NOTARIAL E A REGULARIZAÇÃO FUNDIÁRIA DE IMÓVEIS RURAIS: A VIABILIDADE DO INSTITUTO DA ESTREMAÇÃO EM MINAS GERAIS - Flavia Izac Veroneze, Carla Abrantkoski Rister

8 - BASES CONSTITUCIONAIS DO PROCESSUALISMO CONTEMPORÂNEO: DO FORMALISMO-VALORATIVO AOS MEIOS ALTERNATIVOS PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS - Rafael Altoé, Fernando De Brito Alves

9 - CONSEQUÊNCIAS DA MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO VIRTUAL DURANTE A PANDEMIA - Isabeau Lobo Muniz Santos Gomes, Tania Lobo Muniz, Patricia Ayub da Costa

10 - DESAFIOS DO TRIBUNAL MULTIPORTAS ADOTADO PELO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL BRASILEIRO PARA CONCRETIZAÇÃO DA DESJUDICIALIZAÇÃO DOS CONFLITOS DE INTERESSES - Eunides Mendes Vieira

11 - DIREITOS SOCIAIS. O ESTADO BRASILEIRO E OS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS - Epaminondas José Messias

12 - GESTÃO DE CONFLITOS PELAS SERVENTIAS EXTRAJUDICIAIS: REFLEXÕES SOBRE DESJUDICIALIZAÇÃO E ACESSO À JUSTIÇA - Rafael Henrique Silva Leite, Plínio Antônio Britto Gentil, Ricardo Augusto Bonotto Barboza

13 - HERANÇA DIGITAL E A GESTÃO DOS CONFLITOS INERENTES AO APROVEITAMENTO ECONÔMICO DAS IMAGENS NO POST MORTEM - Caroline Pereira da Conceição, Julio Cesar Franceschet

14 - O AUMENTO DO CONTROLE JUDICIAL DE SENTENÇAS ARBITRAIS NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO SOB UMA PERSPECTIVA EMPÍRICA - Camilo Zufelato, Victor Dantas de Maio Martinez, Fernando Luís Barroso da Silva Filho

15 - O COMBATE PREVENTIVO AO ASSÉDIO MORAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - Isabela Factori Dandaro, Aline Ouriques Freire Fernandes

16 - O CONFLITO E A MEDIAÇÃO TRANSFORMADORA DE LUIS ALBERTO WARAT PARA A GESTÃO DE CONFLITOS AMBIENTAIS - Angelica Cerdotes, Marcia Andrea Bühring

17 - O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA APLICADO AO USO DAS PRÁTICAS RESTAURATIVAS EM FACE DA RESOLUÇÃO 118/2014 DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO - Sandra Gonçalves Daldegan França, Flaviane Schiebelbein, Renato Bernardi

18 - OS DESAFIOS DA INFORMATIZAÇÃO DOS ATENDIMENTOS NA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - Nicolás Rosalem, Paulo Eduardo Alves da Silva

19 - PROCESSO ESTRUTURAL E MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS: CONFLITO, AUTOCOMPOSIÇÃO E CONEXÃO DE PROCESSOS ESTRUTURAIS - Samira Viana Silva, Gisele Santos Fernandes Góes, Sandoval Alves da Silva

20 - PUBLICIDADE E CONFIDENCIALIDADE: APLICABILIDADE NOS MEIOS CONSENSUAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS ENVOLVENDO A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - Lucas Vieira Carvalho, Camilo Zufelato

21 - SAÚDE PÚBLICA, PODER PÚBLICO E TERCEIRO SETOR: POSSIBILIDADES E DESAFIOS À SOLUÇÃO DO CONFLITO NO BRASIL - Dionísio Pileggi Camelo, Leonel Cezar Rodrigues, Ricardo Augusto Bonotto Barboza.

A diversidade das propostas debatidas mostram que o tema das formas consensuais de solução de conflitos, embora bastante discutido, não está esgotado. Estamos certos que os textos e os resultados das discussões do GT podem contribuir de forma bastante interessante para o desenvolvimento das reflexões da área.

Santiago do Chile, outubro de 2022.

Profa. Dra. Marcia Andrea Bühring

PUCRS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

UFN - Universidade Franciscana de Santa Maria-RS

Prof. Dr. Fernando de Brito Alves

UENP – Universidade Estadual do Norte do Paraná

## O COMBATE PREVENTIVO AO ASSÉDIO MORAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

### PREVENTIVE MEASURES AGAINST MORAL HARASSMENT UNDER THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY

Isabela Factori Dandaro  
Aline Ouriques Freire Fernandes

#### Resumo

O assédio moral no Brasil caracteriza-se como um fenômeno social que se confunde com a própria evolução da sociedade, tendo como marco inicial principal a escravidão, cuja cultura de exploração se estendeu até os dias atuais, com a revolução industrial e aumento da competitividade no mercado de trabalho. O presente estudo visa como objetivo geral correlacionar as características principais do assédio moral praticado em ambientes laborais e como objetivo específico identificar o movimento legislativo brasileiro acerca do tema, com enfoque na utilização do princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento jurídico legítimo de proteção das vítimas sujeitas a essas condutas abusivas. O estudo apresentado tem como metodologia a pesquisa exploratória e descritiva, sendo os seus resultados tratados de forma qualitativa, a partir da coleta de informações de fontes secundárias. No processo de condução da pesquisa foi possível concluir que a legislação brasileira ainda se mostra precária com relação a tratativa do tema, motivo pelo qual o princípio da dignidade da pessoa humana assume papel indispensável no combate preventivo de tais práticas abusivas, respeitando-se a dignidade como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito e a própria legitimidade do sistema constitucional.

**Palavras-chave:** Assédio moral, Dignidade da pessoa humana, Prevenção de conflitos, Ambiente de trabalho, Princípios constitucionais

#### Abstract/Resumen/Résumé

Moral harassment in Brazil is depicted as a social phenomenon that has been intertwined with the evolution of society itself, where slavery was the starting point and set an exploitation culture that remains to the present day, followed by the industrial revolution and the increasing competitiveness in the labor market. The aim of this study is to correlate the main characteristics of moral harassment practiced in the work environments and, more specifically, to identify the Brazilian legislative movement on the subject, focusing on the use of the principle of dignity of the human person as a legitimate legal basis for the protection of victims who suffer from such abusive conducts. The study has an exploratory and descriptive research methodology, and its findings were obtained through the collection of information from secondary sources. During the course of the research, it was possible to detect that the Brazilian legislation is still precarious when dealing with issues related to the

subject, which is why the principle of human dignity assumes an indispensable role in the claim for preventive measures against such abusive practices, reinforcing human dignity as a fundamental principle of the Democratic State of Law and the very legitimacy of the constitutional system.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Moral harassment, Work environment, Constitutional principles, Human dignity, Conflict prevention



## 1 INTRODUÇÃO

Assédio moral no ambiente laboral é toda e qualquer conduta abusiva manifestada por “comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2011, p.65).

Tais condutas abusivas podem ser exteriorizadas tanto no setor privado como na esfera pública, e se caracterizam em quatro vertentes: vertical descendente (do superior hierárquico ao inferior), vertical ascendente (de um ou mais inferiores hierárquicos ao superior), o horizontal (entre trabalhadores de um mesmo patamar hierárquico) e misto (horizontal e vertical) (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016).

A evolução dessa temática, ao longo da história, encontra-se intimamente ligada à criação e à modificação dos diversos tipos de relação de trabalho existentes na sociedade, confundindo-se, por conseguinte, com a própria evolução desta, tendo em vista as diferentes formas de regulamentação até então existentes para a proteção dos direitos trabalhistas.

Em que pese o relevante acervo legislativo envolvendo as relações de trabalho no Brasil, do qual é possível se extrair uma gama de direitos e mecanismos de proteção voltados ao trabalhador, é cediço que as questões relativas ao tema de assédio moral evidenciados no ambiente laboral ainda se encontram em fase embrionária.

Vários são motivos que circundam a negligência jurídica quanto ao assunto em questão, tópicos estes que serão abordados de maneira detalhada no decorrer do presente estudo, de forma a permitir ao leitor a real compreensão das dificuldades existentes para tratativa da matéria, que, por ainda ser considerado velada, não conta sequer com legislação própria.

A inércia do direito em regulamentar objetivamente o assunto abre perigosas brechas no tocante à proteção do trabalhador, e fomenta, sobremaneira, a reiteração de condutas do gênero nas relações laborais, sobretudo diante da certeza dos assediadores quanto a não punição de seus atos.

No Brasil, a inexistência de legislação de âmbito federal para prevenir e punir essas condutas perniciosas não impediu que alguns municípios e estados instituíssem algumas leis específicas sobre o tema. Tais ordenamentos jurídicos, entretanto, não se mostram suficientes para abordar de forma ampla a questão, revelando-se escassos para garantir a proteção do trabalhador.

Ressalta-se, sobre o assunto, o Projeto de Lei n. 4742/2001, o qual permaneceu parado por quase 20 (vinte) anos, e encontra-se desde 2019 aguardando apreciação pelo Senado Federal. Tal projeto mostra-se de grande relevância e valia em razão de objetivar a alteração do Código Penal para tipificação do assédio moral no trabalho como infração penal (BRASIL, 2001).

Nesse diapasão e considerando que a matéria envolve direitos humanos e a própria saúde pública, o trabalho visa como objetivo geral correlacionar as características principais do assédio moral praticado em ambientes laborais e como objetivo específico identificar o movimento legislativo brasileiro acerca do tema, com enfoque na utilização do princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento jurídico legítimo de proteção das vítimas sujeitas a essas condutas abusivas, sobretudo enquanto inexistir lei específica para tratativa do tema.

Diversas são as formas de assédio evidenciadas no ambiente de trabalho, as quais prejudicam diretamente a saúde física e mental do trabalhador, merecendo, esta última, ainda mais atenção, por envolver doenças silenciosas, e que, por isso, são a todo tempo subestimadas, inclusive pelo próprio portador, que muitas vezes ignora as mudanças geradas em seu corpo e em sua mente.

Tais enfermidades, inclusive, são as maiores motivadoras de afastamento do ambiente de trabalho, o que faz aumentar o descontentamento dos superiores hierárquicos e, por consequência, a pressão suportada pelo trabalhador, que passa a se sentir culpado não só pelo seu adoecimento, mas pelos efeitos dele decorrentes.

A culpa é uma dentre tantas sequelas advindas do assédio sofrido, e, no caso das doenças psicológicas, representa o maior entrave para a melhora do quadro. O *looping* de sofrimento e culpa instalado torna a posição do trabalhador ainda mais vulnerável, o que dificulta a interrupção dos assédios e inviabiliza a concretização de denúncias. Tal cenário, aliado à negativa do abusador, da inexistência de provas objetivas e da ausência de testemunhas presenciais mascara, ainda, o real número de casos e vítimas, embaraçando o enfrentamento da questão.

A manutenção de uma cultura de trabalho arcaica, que remete a exploração e humilhação de pessoas, fere diretamente os preceitos básicos elencados pela Carta Magna, que em todo o seu corpo repele práticas abusivas e eleva a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, o combate preventivo ao assédio moral visa fomentar práticas trabalhistas sob o prisma do princípio da dignidade da pessoa humana, respeitando a integridade física e psíquica do trabalhador e edificando sua dignidade. Um ambiente de trabalho saudável integra a proteção do meio ambiente disposta pela Constituição Federal, de forma que um trabalho digno e seguro não se revela apenas uma garantia individual do cidadão, mas um direito fundamental de todo ser humano.

O trabalho metodologicamente tem um caráter exploratório e descritivo. Conseqüentemente, as apurações estarão delineadas sobre forma qualitativa, a partir da coleta de informações de fontes secundárias, incluindo revisão bibliográfica de livros, artigos, sites, entre outras, relacionados ao tema.

## **2 DO ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral no trabalho tem origem nos primórdios das relações sociais, potencializando-se com a globalização e o capitalismo que implantou uma cultura de trabalho excessivo e exaustivo como condição para o crescimento pessoal e profissional do indivíduo (SOUSA, 2019).

Diante do aumento da complexidade das relações trabalhistas, o assédio moral acabou se tornando um fenômeno social de importante relevância para o direito e psicologia, tendo em vista as conseqüências de cunho jurídico e psíquica, suportadas por um trabalhador vítima de humilhações reiteradas no trabalho.

A temática alcança nível mundial já que enfrentada por diversos países. Por essa razão há uma diferenciação na terminologia, também tratado como *mobbing* (Alemanha e Itália), termo de origem anglo-saxônica derivada do verbo *mob*, que significa maltratar, assim como *bulling*, termo usado no Reino Unido e *harassment*, usado nos Estados Unidos (HIRIGOYEN, 2011; LEYMANN, 1996).

Tal diferenciação, entretanto, apresenta um viés muito mais cultural do que conceitual, já que todos os termos remetem ao tratamento humilhante a que são submetidos alguns trabalhadores (EINARSEN, 2003).

O que se nota, é que a sociedade ainda se mostra cega diante dessa forma de violência, tornando-se complacente por meio da tolerância e omissão quanto ao papel de cada indivíduo na construção de uma sociedade justa e igualitária. As próprias vítimas, por vezes, não possuem consciência da manipulação a que estão submetidas, e quando compreendem, passam a se sentir

responsáveis pelo comportamento abusador de seu algoz, o que as impede de tomarem alguma conduta mais combativa.

Importante vislumbrar, ademais, a amplitude do termo assédio, o qual não se restringe apenas à conotação sexual, mas a uma conduta de desqualificação e perversidade, entendida como uma nuance fria de racionalidade, e uma perturbação combinada a uma incapacidade de considerar o outro como um ser humano provido de sentimentos e emoções, causando às vítimas, verdadeiro sofrimento e impotência (HIRIGOYEN, 2011).

Dentre as ações mais frequentes de assédio, aponta-se: ridicularizar a doença que o indivíduo esteja acometido, controlando suas consultas médicas; desconsiderar problemas de saúde e dificultar licenças médicas; modificar funções; repassar volume expressivo de trabalho, muitas vezes diminuindo o prazo para entrega; delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas; permitir aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento de mulheres ou orientação sexual; ameaçar, insultar, gritar ou espalhar rumores e fofocas; vigiar excessivamente; criticar a vida particular; desconsiderar ou ironizar as opiniões da vítima (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016).

Infelizmente o contexto sociocultural tolera essa perversão, propiciando, inclusive, meios dela se desenvolver. As vítimas, então, passam a vagar na demora de compreender seu sofrimento com dificuldade de declarar a violência e agressão a que estão sendo submetidas, chegando a questionar se a situação realmente está ocorrendo ou se não passa de uma invenção de seus próprios pensamentos.

Isso porque, cada palavra, olhar, ato ou detalhe, se considerado isoladamente pode não ter tanta importância, mas quando analisado em conjunto, e de maneira reiterada e sistemática (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016), têm o condão de atingir consequências destrutivas e irreversíveis.

A humilhação e ataque à honra e dignidade, compromete as relações afetivas e sociais do indivíduo, levando a desencadear quadros de stress, depressão, ansiedade, irritabilidade e esgotamento, refletindo fisicamente em dores musculares, doenças auto imunes, ganho ou perda de peso, dentre outros. A extensão dos danos pode, inclusive, evoluir para a morte, incluindo-se os tantos casos de suicídio atrelados tema.

O agressor, muitas vezes, glorifica-se intimamente em rebaixar, diminuir e vexar a vítima, sem que isso lhe cause remorso, dor ou sofrimento, podendo, em alguns casos, representar sinônimo de prazer e poder, desconsiderando o outro em um verdadeiro extermínio psíquico (SOUSA, 2019). Verifica-se que os alvos mais frequentes dos abusos envolvem

vítimas em papel de vulnerabilidade, no qual destacam-se mulheres, servidores públicos, estagiários, enfermos, bem como aqueles que sofreram acidente de trabalho e, que por isso, passam a ser discriminados e isolados.

No tocante às testemunhas dos atos de assédio, ainda que verificados terceiros presentes no ato, são eles, em sua maioria, outros funcionários subordinados que, por isso, optam por se manterem distantes de tais conflitos, justamente para preservarem seus vínculos de trabalho.

Nesse caso, o ciclo de temor é amplamente dimensionado, ultrapassando o campo do abusado e do abusador, o que aterroriza o ambiente de trabalho como um todo, e inibe a iniciativa de outros funcionários, que já tenham sido ou possam vir a ser vítimas de assédios. Por outro lado, quando os terceiros são autoridades, estas preferem não se envolver na questão, seja pelo fato de também serem autores de abusos, seja porque optam por preservar a relação com seus colegas de profissão.

Tais descasos podem ser caracterizados por dois motivos: desconhecimento do tema ou desvio de caráter. Nenhum deles, porém, são aptos a justificar os assédios praticados, bem como para afastar a aplicação de punição. No tocante à esfera pública, seus autores possuem obrigação ainda maior de conhecer profundamente a questão, sendo responsáveis não apenas por buscar as informações necessárias, mas, sobretudo, por coibir tais práticas abusivas no ambiente laboral.

Nesses ambientes institucionalmente hierarquizados é comum que os servidores se sintam sem voz e impotentes, já que vitimizados por assédios das mais variadas formas, decorrentes da burocracia excessiva, das falhas de comunicação, e da falta de estrutura e de pessoal, sujeitos, ainda, a altos padrões de cobrança (GONÇALVES; BISOL; LUZ, 2020).

Assim sendo, embora alguns conflitos sejam inerentes às relações de trabalho, já que pautados em relações humanas, é de suma importância que estes possam ser vividos de forma respeitosa e ética. O diálogo aberto e a utilização da comunicação não violenta possibilitam que as partes em conflito identifiquem pontos comuns e divergentes, sem que isso signifique humilhação ou outro tipo de constrangimento (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

Diante da relevância do tema, alguns países já possuem legislação própria para punição de assédio moral, como por exemplo a Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, França, Noruega e Suécia. No Brasil, em que pese já haja um reconhecimento acerca da importância do tema, muitas vítimas ainda são tomadas pelo sentimento de não serem compreendidas, motivo pelo

qual normalmente se calam e sofrem em silêncio, o que limita a tratativa da temática, e dificulta a cobrança de mecanismos de proteção por parte do Poder Legislativo e Judiciário.

### **3 O ASSÉDIO MORAL E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

O assédio moral no Brasil trata-se de um processo complexo, cuja a origem teve como marco principal a escravidão, período em que os trabalhadores eram colocados em cenários degradantes e insalubres, tratados, portanto, como objetos, cujas dignidades eram completamente ignoradas. Nesse período, o objetivo da exploração era a maior produção agrícola, motivo pelo qual, perseguições, maus tratos, abusos e castigos severos eram comumente aplicados aos escravos, sobretudo, aos que se rebelavam contra esse tipo de trabalho (SOUSA, 2019).

Nota-se que em tal cultura já predominava o tratamento desigual entre os seres humanos, a depender de sua classe social e econômica, cenário que, guardadas as devidas proporções, se estende até os dias atuais, após a revolução industrial e aumento da competitividade no mercado de trabalho.

É certo que o assédio moral ainda não consta de maneira expressa e integral na legislação brasileira em âmbito federal, em que pese já existam alguns projetos de lei dispendo sobre o assunto, bem como sobre a aplicação prática de penalidades quando da ocorrência de tais abusos (SOUSA, 2019).

Sobre o tema, destaca-se o projeto de lei 4742/01, de iniciativa do deputado federal Marcos de Jesus, o qual encontra-se aguardando a devida apreciação pelo Senado Federal. O referido projeto visa a alteração do Código Penal com a tipificação do assédio moral como crime, diante da extensão dos danos dele decorrentes ao indivíduo, e das consequências sociais geradas por tais condutas abusivas (BRASIL, 2001).

Na justificção do apontado documento, não se cogita da violência corporal ostensiva, já abarcada pela lei penal, mas sim das condutas abusivas relativas ao âmbito psicológico e emocional do trabalhador. O projeto destaca, ainda, a amplitude da relevância do tema, que extrapola o território brasileiro e alcança nível mundial.

A situação alarmante, inclusive, já havia sido apontada em 1996, em pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho, a qual detectou que mais de doze milhões de trabalhadores da união europeia vivenciavam situações humilhantes no trabalho. Estimou-se ainda, à época, que cerca de 10 % a 15% dos suicídios praticados na Suécia eram decorrentes desses comportamentos abusivos (BRASIL, 2001).

No Brasil, a primeira pesquisa científica sobre o tema foi realizada pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Em sua dissertação de mestrado (Uma jornada de humilhações), revelou-se que 42% dos brasileiros entrevistados foram vítimas de assédio moral, além de verificar que 80% sofriam dores generalizadas, 45% apresentavam aumento da pressão arterial, mais de 60% queixavam-se palpitação e tremores e 40% sofriam com redução da libido (BARRETO, 2000).

A pesquisa abordou inclusive, a maneira como homens e mulheres respondiam as provocações de seus chefes, revelando que 100% dos homens já tiveram ideias de suicídio e sede de vingança, a mesma porcentagem foi constatada pelas mulheres com relação a crises de choro.

Importante frisar que pesquisas do gênero abordam apenas parcela da população, não se podendo ignorar que grande parte de trabalhadores vítimas de tratamento tirânico de seus patrões não são contemplados por estudos, seja porque alguns comportamentos abusivos sequer são reconhecidos pelas vítimas, em razão do enraizamento da cultura escravagista, seja pela sutilidade de algumas práticas, que podem parecer ínfimas quando tratadas de maneira isolada.

Em suma, o Projeto em questão destacou a importância de se coibir tais atos, que por muitos anos foram tolerados pela sociedade, mas que atingem diretamente a dignidade dos trabalhadores, sobretudo na esfera psíquica. Busca-se, por meio dele, a tipificação criminal da reiteração de tais atos vexatórios, agressivos à imagem e a autoestima da pessoa no ambiente de trabalho.

A sua tramitação, entretanto, encontrou alguns entraves em razão da subjetividade da temática (SOUSA, 2019), ponto este que dificulta a delimitação das condutas na seara penal, pautada pelo princípio da taxatividade, que veda a criação de tipos com conceitos vagos ou imprecisos. Há também o cuidado em não criminalizar muitos comportamentos, com vistas a não tornar prolixo e pouco efetivo o dispositivo legal.

Os pareceres vinculados ao tramite do referido projeto revelaram, também, que um dos motivos da lentidão de seu processamento se deu pela ausência de clamor público sobre o tema, o qual, por outro lado, foi identificado de maneira intensa com relação as condutas que caracterizam assédio sexual, motivo pelo qual este foi devidamente tipificada como crime na mesma época em que colocado em pauta.

Tal constatação demonstra o quanto o assunto permaneceu acobertado por uma cultura do silêncio, em razão do desconhecimento social da temática, bem como, pela pouca importância dispendida à saúde mental, já que as questões emocionais e as doenças psíquicas

sempre foram consideradas tabus, e ainda continuam sendo subestimadas (GONÇALVES; BISOL; LUZ, 2020).

Mostra-se inquestionável, portanto, a necessidade de tipificação criminal das condutas abusivas identificadas no ambiente de trabalho, sobretudo para coibir a reiteração dos abusos praticados pelos superiores contra seus empregados. Porém, tal lacuna não pode significar um obstáculo para que as vítimas sejam devidamente protegidas de tais práticas abusivas.

O número de vítimas aumentou de maneira avassaladora tanto na esfera privada como na esfera pública, o que, inclusive, impulsionou a confecção de algumas cartilhas institucionais na tentativa de prevenção de tais conflitos laborais. Em 2021, a Justiça do Trabalho registrou mais de 52 (cinquenta e dois) mil casos de assédio moral no Brasil (MODESTO, 2021).

Casos de assédio moral têm sido veiculados à mídia, inclusive, no tocante a órgãos públicos incumbidos para a defesa do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, como é o caso do Ministério Público do Estado de São Paulo, por meio de notícia publicada pelo jornal Folha de São Paulo (MADUREIRA, 2022).

Assim a prevenção da ocorrência de tais abusos e a punição dos assediados não podem estar condicionadas à finalização do trâmite do projeto de lei supramencionado, bem como da criação de legislação federal específica acerca do tema. Da mesma maneira, não basta a existência de leis que apenas respaldem o ressarcimento dos prejuízos derivados de uma conduta de assédio, sendo imprescindível que mecanismos jurídicos já existentes sejam voltados para a prevenção da ocorrência de tais violações na esfera trabalhista.

Com base nessa realidade, princípios constitucionais e normas infraconstitucionais, são chamados a remediar o cenário de lacuna legislativa acima exposto, tudo com vistas a não desamparar o trabalhador. Dentre tais legislações, cita-se a Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 483), o Código Civil e a Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Nesse cenário, destaca-se, por óbvio, a Constituição Federal Brasil (1988), que além de elencar garantias indispensáveis ao cidadão, como direito à vida, à saúde (artigo 6º), à honra (artigo 5º inciso X) abarca princípios de extrema relevância aos direitos humanos, como o da dignidade da pessoa humana, foco principal do presente estudo.

A teoria do assédio moral tem a Carta Magna como pano de fundo, já que se baseia no direito à própria dignidade, fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º da CF). Ressalta-se, ainda, que um dos objetivos fundamentais da República é a construção de uma sociedade livre justa e solidária (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016), bem como a promoção do bem de todos sem preconceito de qualquer discriminação.



(artigo 3º da CF), garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, bem como que ninguém proibição de tortura, tratamento desumano e degradante (artigo 5º, caput e inciso III da CF).

#### **4 O ASSEDIO MORAL A LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

O termo princípio vem do latim *principium, principii*, e encerra a ideia de começo, origem, início, fundamento. É o elemento predominante na constituição de um corpo orgânico. É um preceito, regra, lei. O conceito de princípio nada mais é do que uma feliz tradução do conceito grego *Arkhé*, que significa “começo” e “fator essencial que alimenta desde dentro” (LAMY, 2007). Designa aquilo de onde algo surge. Mas este “de onde” não é deixado pra trás ao surgir. Princípio é a base, ou seja, aquilo que impera (HEIDEGGER, 2007).

O princípio, de acordo com Nunes (2002), sempre que invocado, impõe-se de maneira absoluta, ou seja, não sofre variações nem influência de componentes históricos, geográficos, sociais, entre outros, pois, uma vez constatado, será imposto sem nenhum tipo de relativização. Em algumas situações, porém, quando existir conflito de princípios, um deles poderá se sobrepor a outro, sem, contudo, tirar-lhe a validade.

No campo jurídico, o princípio sempre influi no conteúdo e no alcance de todas as normas, e nunca poderá ser desprezado ao se fazer uma interpretação, por representar a estrela máxima do universo ético jurídico. “O princípio é algo real, palpável, substancial e por isso está presente em todas as normas do sistema jurídico, não podendo, por conseqüência, ser desprezado” (NUNES, 2002, p. 5). Constituem “diretivas” os pressupostos científicos da ordem jurídica (MAXIMILIANO, 2002).

Os princípios têm eficácia plena e devem ser aclamados em primeiro lugar na análise de um caso concreto, pois vinculam o entendimento e a aplicação das normas jurídicas que com ele se conectam. Os princípios se situam no plano mais alto de qualquer sistema jurídico. A característica da generalidade e abstração que possuem não afastam sua incidência no plano da realidade, pois as normas jurídicas sempre que incidirem no plano real devem respeitar os princípios e, dessa forma, levarão a concretude. Assim, por serem mais vagos que as normas, precisam da intermediação delas para serem aplicados ao caso concreto. (NUNES, 2002). E ainda a doutrina confere:

É como se o sistema jurídico - que no caso brasileiro é quase completamente escrito - fosse um tecido costurado sobre os princípios. Ou, dizendo de outro modo, a colcha de retalhos de normas postas está assentada nele. Se essa colcha fosse, por um motivo qualquer, retirada, eles estariam lá, sob ela (NUNES, 2002, p. 23).

Como observam doutrinadores: os princípios são ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas, são núcleos de condensações, nos quais confluem valores e bens constitucionais (SILVA, 2005).

Os princípios, assim como as regras, para Lima (2002), são espécies do gênero norma jurídica. Porém, opondo-se à função reguladora das regras, apresentam uma característica multifuncional: fundamentadora, interpretativa e supletiva.

Fundamentadora, ao passo que fundamenta a ordem jurídica em que se enseja, tendo em vista que a principiologia constitucional representa o berço das estruturas e instituições jurídicas, ou seja, as ideias básicas de todo o sistema normativo (LIMA, 2002).

Para Rocha (2002), interpretativa, de forma que os princípios atuam como uma bússola ao intérprete do direito, na medida em que orientam a busca dos sentidos e alcance das normas, assim como guiam o juiz a uma decisão plenamente justa.

Com relação à função supletiva, esta já se encontra superada, de forma que os princípios não podem ser considerados apenas acessórios interpretativos nos casos de lacunas da lei, mas devem ser também aclamados como fonte primária na análise de casos concretos. Essa superação se tornou definitiva com a inserção dos princípios no texto constitucional, tornando-os primordiais (PORTANOVA, 1999).

A grande vantagem característica dos princípios é a sua abertura. Isso se dá pois os princípios vão se adaptando às transformações sociais, ou seja, suas interpretações vão se moldando à essas mudanças, e passam a impor e orientar decisões antes mesmo das regras sofrerem alterações legislativas. Eis a doutrina a seguir: "Eles transcendem a literalidade da norma mesma em que estão inseridas, permitindo que se mude o sentido, isto é, a interpretação dos textos, sem que se precise com isso, alterar os seus enunciados normativos" (LIMA, 2002).

Os princípios constitucionais representam o alicerce de todo o ordenamento jurídico e apresentam-se como o ponto mais importante do sistema normativo. Eles devem ser respeitados e obedecidos estritamente, pois uma vez ignorados colocam em risco a validade de todo o sistema. Dessa forma, nenhuma interpretação será considerada jurídica se for contrária a algum princípio constitucional.

Eles vinculam o entendimento e aplicação das normas com as quais se conectam, tornando-se elementos essenciais de interpretação das leis, inclusive da própria Constituição. Eles funcionam como verdadeiros vetores, tanto para a criação (legislador) como para a

aplicação concreta do direito pelo jurista (NUNES, 2002). Caracterizam-se como os limites da atuação deste, ou seja, as balizas dentro das quais o jurista trabalha (LIMA, 2002).

Assim sendo, os princípios constitucionais, de acordo com Lima (2002), tornam-se imposições deontológicas que legitimam as decisões, ou seja, quanto mais forem aplicados e seguidos, mais legítima será a decisão. Em contrapartida, a decisão que desrespeitá-los carecerá de legitimação.

Esses princípios nada mais representam do que a própria vontade da Constituição, que em qualquer situação deve ser venerada, mesmo que isso reflita em renúncia de alguns benefícios ou vantagens, resguardando-se, dessa forma, os valores fundamentais do ordenamento jurídico (HESSE, 2002).

O conceito de dignidade vem sendo elaborado no decorrer da história, e encontra-se em permanente processo de construção e desenvolvimento, tendo em vista o pluralismo e a diversidade de valores que afloram nas sociedades democráticas (SARLET, 2001).

O termo dignidade deriva do latim “*dignitas*” (virtude, honra, consideração), em regra se entende a ‘qualidade moral’ que, possuída por uma pessoa, serve de base ao próprio respeito em que é tida (Vocabulário jurídico, v. I e II, p. 72.). É elevação ou grandeza moral, qualidade daquele ou daquilo que é nobre e grande (WEISZFLOG, 1998).

Destacamos ainda que, para Sarlet (2001), o conceito tem suas raízes no pensamento cristão, que pregava que o ser humano (e não apenas os cristãos) é dotado de um valor próprio e que lhe é intrínseco, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento

Na Antiguidade Clássica, a dignidade apresentava-se como um conceito mensurável, de forma que um cidadão era mais ou menos digno que outro dependendo da posição social ocupada por ele e de acordo com o seu grau de reconhecimento pela sociedade. Esse conceito quantitativo e modulado de dignidade foi substituído pelo pensamento estóico, em que esta era tida como uma qualidade dos seres humanos, que os distinguiam dos demais seres e que, portanto, eram dotados da mesma dignidade (SARLET, 2001).

A concepção de inspiração cristã e estóica continuou sendo sustentada até a modernidade, e na esfera do pensamento jurisnaturalista, dos séculos XVII e XVIII, o conceito de dignidade passou por um processo de racionalização e laicização, destacando-se, nessa fase, Immanuel Kant. Kant sustenta que o ser humano não pode ser tratado como objeto, e que a concepção de dignidade tem como pressuposto a autonomia de vontade do ser humano, de forma que todo o ser racional existe como um fim em si mesmo e não como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade (SARLET, 2001). Nos dizeres de Kant:

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço pode pôr-se em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade [...] (KANT, 2001, p. 33).

Esse pensamento repudia qualquer coisificação e instrumentalização do ser humano e ainda hoje está presente nas conceituações da dignidade da pessoa humana. Assim, a dignidade da pessoa humana chega ao século XXI como valor supremo, como uma conquista da razão ético-jurídica em reação às atrocidades enfrentadas pela humanidade (escravidão, torturas, mortes pela Inquisição, entre outros) (NUNES, 2002).

A dignidade, num Estado Democrático de Direito, vem a ser uma qualidade inerente a todo e qualquer ser humano, e que dele não pode ser destacado, tornando-se, por isso, irrenunciável e inalienável. Assim, como tal qualidade, deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo, ser criada, concedida ou retirada. Em consequência disso, a dignidade, seja pela visão de que sua existência independe de circunstâncias concretas, seja compreendendo-a como forma de comportamento – atos dignos e indignos – (José Afonso da Silva), por construir atributo intrínseco da pessoa, não pode ser desconsiderada nem mesmo com relação ao maior dos criminosos (SARLET, 2001). Neste sentido:

Dignidade da pessoa humana é um valor moral e espiritual inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida, trazendo a concepção ao respeito pelas pessoas constituintes de uma sociedade (MORAES, 2003, p. 128).

A dignidade nasce com a pessoa, faz parte de sua essência. Assim, o ser humano é digno porque é. Conforme o indivíduo, porém, deixa de ser um ser isolado e passa a viver em sociedade sua dignidade ganha um acréscimo de dignidade. O ser humano nasce com integridade física e psíquica, mas durante seu desenvolvimento surge-se a necessidade de seus pensamentos, ações e comportamento serem respeitados, e todos esses elementos passam a compor sua dignidade (NUNES, 2002).

O princípio da dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, está expressamente previsto no artigo 1º, inciso III, da atual Constituição Federal Brasileira (BRASIL, 1998). Como é cediço, os princípios fundamentais constituem o ponto mais importante do ordenamento jurídico e representam as primeiras ideias e os definitivos princípios da República Federativa do Brasil.

Assim sendo, o princípio da dignidade da pessoa humana, por ser elevado como valor supremo do nosso ordenamento, deve informar todas as relações jurídicas. Seu

desenvolvimento acompanhou o desenvolvimento do próprio direito, assim como, o da Constituição Federal.

É visível o apreço que a Constituição Federal – Brasil (1998), dá a esse princípio, à medida em que, após ser expresso no artigo 1º, ele é reelencado inúmeras vezes no texto constitucional, como no artigo 4º, que indica prevalência dos direitos humanos como um dos fundamentos das relações internacionais, no artigo 17, quando estabelece a autonomia dos partidos políticos colocando como ressalva a obrigação do estatuto em preservar os direitos fundamentais da pessoa humana, entre outros (BRITTO, 2006).

O constituinte poderia ter se referido a esse princípio apenas em seu art. 1º, ou até mesmo nem mencioná-lo, pois de qualquer maneira sua existência implícita seria sempre reconhecida. Porém, a atual Constituição não se preocupou apenas em garantir os direitos fundamentais, mas acima de tudo efetivá-los, ou seja, não apenas preservar a dignidade, mas principalmente promovê-la (MARTIM, 2003).

Dessa forma, ao se falar no princípio da dignidade humana, devemos relacioná-lo imediatamente com os direitos individuais e sociais garantidos pela Constituição, pois são eles que dão densidade e especificação ao princípio.

Com a Constituição de 1824, os direitos individuais foram declarados (liberdade de pensamento, de expressão, de locomoção..), mas não foram garantidos, pois até então não existia habeas corpus, mandado de segurança, contraditório, devido processo legal, assim como não existiam condições materiais para esses direitos serem efetivamente exercidos.

Com o passar dos anos, foi-se percebendo que não bastava ver o indivíduo como algo isolado, mas sim como parte de um todo. O direito avançou criando garantias processuais para esses direitos individuais e, em 1934, a Constituição trouxe os direitos sociais, ou seja, as condições materiais que faltavam para se exercer os direitos individuais, afinal “De que se adianta a casa ser asilo inviolável da pessoa, se esta nem tem casa?” (MARTIM, 2003).

Com relação ao surgimento desses direitos, Reale (1998) subdividiu a dignidade em três concepções: o individualismo, o transpersonalismo e o personalismo. Para o individualismo, é a partir do indivíduo em si e de sua dignidade, que se pode resguardar os interesses coletivos, colocando-se, assim, os direitos individuais como prioridade. Já o transpersonalismo, prioriza os direitos sociais, argumentando que é através da realização do bem coletivo que se torna possível proteger os direitos individuais de cada cidadão, de forma que a dignidade da pessoa humana se concretiza no coletivo. Porém, é o personalismo que propõe uma compatibilidade entre os valores individuais e coletivos, de forma a se obter uma

ponderação entre eles, permitindo que através dos direitos sociais sejam agasalhados os direitos individuais, impedindo, porém, que os valores coletivos sacrifiquem ou superem o da pessoa humana (REALE, 1998).

Assim, a Constituição de 1934 foi a primeira a fazer referência ao termo “dignidade humana”, ao dizer que a ordem econômica deveria ser exercitada possibilitando a todos uma existência digna. A Constituição de 1937 nada mencionou, sendo o assunto posteriormente tratado na de 1967, que garantia o trabalho humano como meio de possibilitar uma existência digna. Somente em 1967 foi mencionado o conceito de dignidade humana em uma forma principiológica, ao estabelecer como um dos princípios da ordem econômica, voltada para a justiça social, a valorização do trabalho como condição da dignidade humana (MARTIM, 2003).

Todas essas menções, porém, não foram suficientes para preservar a pessoa humana da violação e aviltamento de sua dignidade. Isso se deu, pois na prática esses textos constitucionais continuaram autoritários e, conseqüentemente, continuaram desrespeitando os direitos fundamentais. Esses direitos somente receberam a devida atenção com a Constituição de 1988, que definiu o Brasil como Estado Democrático de Direito, cujo principal objetivo é a promoção da pessoa humana e sua dignidade (MARTIM, 2003).

Podemos afirmar que o princípio da dignidade humana é composto por essas duas categorias de direito: os individuais, que retratam os direitos do indivíduo como algo à parte, ao consagrar o direito à vida, à liberdade, à igualdade, entre outros, e que tem, como característica, exigir do Estado uma postura de abstenção (não discriminar, não entrar na casa, não abrir a correspondência, exceto claro nos casos previstos em lei), e os sociais que retratam os direitos do indivíduo como parte de um todo e que exige do Estado uma postura de ação (proporcionar moradia, saúde, lazer, segurança, entre outros direitos) (BRITTO, 2008).

É certo que a atual Constituição se preocupou em atribuir plena normatividade à dignidade humana, colocando-a muito além de um simples princípio, mas transformando-a acima de tudo em um fundamento da República e do Estado Democrático de Direito. Além de um fundamento, ela é tida como o valor fonte do sistema constitucional, ou seja, condiciona a interpretação e aplicação de todo o texto constitucional, clareando os sentidos dos dispositivos legais e tornando-os legítimos (MARTIM, 2003).

Dessa forma, o princípio da dignidade humana constitui valor unificador de todos os direitos fundamentais, e tem ainda a função de reconhecer direitos e princípios implícitos. A

dignidade é o elemento que qualifica o homem e é colocada na Constituição no sentido de respeitabilidade, que é ínsita ao ser humano (BRITTO, 2006).

A qualidade de princípio fundamental dada à dignidade da pessoa humana coloca-a como valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem jurídica, por isso é considerada o princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-normativa (SARLET, 2001). Ele é um parâmetro objetivo de harmonização dos dispositivos constitucionais, pois atribui racionalidade e coerência na aplicação das normas. Porém, apesar da primazia axiológica atribuída a esse princípio sobre os demais valores constitucionais, devido a sua função instrumental de integração de todo o ordenamento, este não pode ser tido como único parâmetro a ser seguido (MARTIM, 2003).

Por dar estabilidade a todo o sistema, esse princípio passa a ser o objetivo máximo a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade, pois estes se constroem a partir da pessoa humana, e por isso devem proporcionar a elas condições mínimas de dignidade. Dessa forma, qualquer ação ou omissão que viole esse princípio representa uma afronta ao Estado Democrático de Direito e coloca em risco a própria legitimidade do sistema constitucional.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral no ambiente de trabalho é toda conduta abusiva que possa trazer dano à dignidade do trabalhador, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por situações de humilhação e intimidação. Tais práticas, quando repetidas e prolongadas no tempo, colocam em risco a saúde do trabalhador, degradando o ambiente de trabalho como um todo.

No Brasil, tal fenômeno social teve como marco principal a escravidão, marcada pela cultura exploratória na qual castigos e torturas eram corriqueiros, sobretudo para com aqueles que não se adequavam ao modelo produtivo imposto.

Guardadas as devidas proporções, tais abusos e violações continuaram presente ao logo da história, permanecendo até os dias atuais. Nota-se, porém, que após a globalização, tais violações passaram a apresentar-se sob uma nova roupagem, caracterizadas não mais por flagelos físicos, mas por uma violência silenciosa e tolerada pela omissão, em que grande parte dos trabalhadores continuam sendo desrespeitados e tratados como mero objeto.

As peculiaridades dos abusos verificados envolvem questões emocionais e psicológicas, com sérias consequências para a saúde mental dos trabalhadores. Estes, submetidos as pressões de seus superiores, seja por abuso de poder ou por excesso de trabalho, são levados a situações extremas, que ultrapassam os seus limites físicos e mentais. Como

consequência dessa estafa, diversos trabalhadores estão sendo acometidos por enfermidades psíquicas, cuja seriedade e gravidade solicitam urgência no enfrentamento de tais questões.

Observa-se que o embate a uma situação de assédio se torna mais palpável dentro do setor privado do que no setor público, sobretudo em razão da existência de uma Justiça criada especialmente para tratar de questões que circundam a esfera trabalhista (Justiça do Trabalho). Tal Justiça reconhece a posição de vulnerabilidade do empregado, prevendo, inclusive, mecanismos específicos de proteção para equalizar a relação e eventual contenda entre as partes, inclusive judicial.

Esse cenário, no entanto, não é vislumbrado no setor público. A estabilidade, tão desejada por aqueles que almejam um cargo público se torna, na verdade, o maior entrave para as denúncias de assédio, e o maior obstáculo para o enfrentamento da questão. Assim, para evitar perseguições e perda do cargo, o servidor público passa a suportar todo e qualquer abuso, advindos, na maioria das vezes, de uma autoridade, o que potencializa o medo de retaliações e aumenta o índice de doenças psíquicas desenvolvidas por tais trabalhadores.

No Brasil, a negligência jurídica quanto a temática, ante a carência de legislação específica para tipificação do assédio moral, fomenta ainda mais a reiteração de condutas dos abusadores, e propicia meios para que estas se propaguem no ambiente de trabalho.

Diante de tal cenário, a elevação do princípio da Dignidade da Pessoa Humana como principal vetor para a proteção das vítimas de assédio moral busca não só coibir a repetição de tais condutas por parte dos superiores hierárquicos, mas também a gestão equânime de eventuais conflitos laborais, por meio do encontro de alternativas viáveis para a contenção de tais abusos. Busca-se, portanto, não apenas gerir os conflitos já evidenciados, mas, principalmente, preveni-los.

O descortinar da temática, visa, portanto, não apenas a construção de um ambiente digno e saudável ao trabalhador na esfera privada, mas também na esfera pública, proporcionando eficiência ao serviço prestado à sociedade, a qual é atingida diretamente pela diminuição da produtividade e afastamento de servidores adoecidos pelos assédios sofridos.

Nesse sentido, também, é que a matéria deste estudo extrapola a relação entre duas partes e passa a ser de interesse público. O adoecimento do trabalhador, sobretudo na esfera pública e a fragilidade de sua saúde interferem sobremaneira na produtividade, eficiência, e principalmente, na qualidade do serviço prestado à sociedade. Preservar e proteger a dignidade do trabalhador significa proteger a própria sociedade, enquanto destinatária final dos serviços prestados pela Administração Pública.



Indiscutível que, no mundo ideal, o completo aniquilamento dos assédios seria o cenário perfeito para a garantia da dignidade do trabalhador como pessoa humana. Mas é certo, também, que o caminho a ser percorrido é longo, e recheado de peculiaridades impregnadas por uma cultura trabalhista marcada pelo preconceito em seus mais diversos aspectos (econômicos, de gênero, de raça) e por uma história caracterizada pela exploração humana.

As longas jornadas de trabalho, que, em alguns casos, sequer permitem o recebimento de hora extra, aliadas ao distanciamento do trabalho em equipe, à transferência de responsabilidades impróprias para os subordinados, o acúmulo de encargos à uma só classe, a cobrança de metas inatingíveis, a exposição à situações vexatórias e humilhantes, e, principalmente, o desconhecimento e/ou descaso com as doenças psíquicas provocadas pelo esgotamento mental, tornam o ambiente de trabalho pernicioso e nefasto, o que anula gradativamente a própria dignidade do trabalhador, e limita, por consequência, o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana em sua integralidade.

Em razão disso, a proposta de consideração e elevação do princípio da dignidade da pessoa humana como pano de fundo para proteção do trabalhador visa, sobretudo, a sua aplicação prática, por meio de instrumentos de prevenção de conflitos laborais, de forma a proteger o servidor e a sua saúde, cumprindo-se, assim, os mandamentos constitucionais em sua plenitude. Como base nesse pressuposto, eleva-se a comunicação não violenta como o mais resistente escudo para tais práticas abusivas, e também como premissa maior para a manutenção de bons relacionamentos no ambiente de trabalho.

A comunicação assertiva e a implementação da cultura de paz na esfera trabalhista compreendem, acima de tudo, a elaboração de códigos de ética e condutas institucionais que complementem o ordenamento jurídico já existente, sobretudo em razão da incompletude das leis até então vigentes e da ausência de legislação específica sobre o tema assédio moral. A elaboração de tais documentos, aliados à implementação de canais efetivos de denúncias, ciclo de palestras informativas, instituição de comissões internas, assessoria de profissionais de outras áreas, dentre outras práticas integrativas complementares, se mostram o caminho mais efetivo para o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana em sua integralidade.

Nesse diapasão, a proposta do “combate” ora apresentada, deve ser interpretada como uma forma de prevenção e equalização da questão, e não essencialmente do seu extermínio, com vistas a tornar viável a aplicação dos instrumentos práticos sugeridos, bem como tangível, de fato, o instrumento basilar da dignidade da pessoa humana como princípio constitucional do ordenamento jurídico.

Inerente ao ser e dele não podendo ser destacado, a dignidade do trabalhador precisa ser reconhecida, respeitada e protegida, como valor moral e espiritual manifestado na própria concepção de essência da vida. A dignidade integra o ser humano, em termos físicos e psíquicos, e, sendo elevada como fundamento do Estado Democrático de Direito, qualquer ação ou omissão que a viole representa flagrante afronta a própria legitimidade do sistema constitucional.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida M. S. **Uma Jornada de Humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). São Paulo: PUC, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 04 Setem 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.742 de 23 de maio de 2001**. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692&ord=1>. Acesso em: 04 set. 2022.

BRITTO, Carlos Ayres. **Conferência sobre "A dignidade da pessoa humana"**: proferida no programa "Aula Magna", da TV JUSTIÇA. 2006.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. BRASÍLIA: CNMP, 2016. **Assédio moral e sexual: Previna-se**. Conselho Nacional do Ministério Público. 2016. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>>. Acesso em: 4 set. 2022.

EINARSEN, S. *et al.* **The concept of bullying at work: The european tradition**. In: EINARSEN, S. *et al.* (Eds.). **Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice**. London: Taylor and Francis, 2003.

GONÇALVES, S.K.; BISOL, J.; LUZ, R.M. **Bem Viver: Saúde Mental no Ministério Público**. Conselho nacional do ministério público. Brasília: CNMP, 2020. Disponível em: [https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2020/Bem\\_Viver\\_web\\_2.pdf](https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2020/Bem_Viver_web_2.pdf) Acesso em: 08 set. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução Maria Helena Kühner. 13 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

KANT, Immanuel apud SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

LAMY, Marcelo. **Princípio constitucional do estado democrático e direito natural**. 2007. Disponível em: <<http://www.hottopos.com/rih9/lamy.htm>>. Acesso em: 4 set. 2022.

LEYMANN, H.. **Mobbing: la persécution au travail**. Paris: Éditions du Seuil, 1996.

LIMA, George Marmelstein. **As funções dos princípios constitucionais**. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2624>>. Acesso em: 4 set. 2022.

MADUREIRA, D. **MPSP é alvo de denúncia de assédio moral depois de suicídio de servidor**. Folha Uol, 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: 9 set. 2022.

MARTIM, Flademir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana: Princípio constitucional fundamental**. Curitiba: Juruá, 2003.

MAXIMILIANO, Carlos apud NUNES, Luiz Antonio Rizatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Assédio Moral: conhecer, prevenir, cuidar**. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <[https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio\\_moral\\_conhecer\\_prevenir\\_cuidar.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_prevenir_cuidar.pdf)>. Acesso em: 1 set. 2022.

MODESTO, C. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil** TRT-13, 2022. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/07/mpsp-e-alvo-de-denuncia-de-assedio-moral-depois-de-suicidio-de-servidor.shtml>>. Acesso em: 8 set. 2022.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NUNES, Luiz Antonio Rizatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PORTANOVA, Rui. **Princípio do processo civil**. 3 ed. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 1999.

REALE, Miguel. apud SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. 1998. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=160>>. Acesso em: 4 set. 2022.

ROCHA, José de Albuquerque apud LIMA, George Marmelstein. **As funções dos princípios constitucionais**. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2624>>. Acesso em: 4 set. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 24 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SOUSA, Ana Karoline Silva. **A proteção do trabalhador vítima do assédio moral frente a inexistência de legislação federal**. Âmbito Jurídico. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalhador-vitima-do-assedio-moral-frente-a-inexistencia-de-legislacao-federal/#:~:text=Portanto%2C%20enquanto%20n%C3%A3o%20for%20institu%C3%ADda,normas%20da%20CLT%20de%20prote%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 3 set. 2022.

WEISZFLOG, Walter. **Michaelis**: moderno dicionário da língua portuguesa. Melhoramentos, 1998.