



## **O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: SUBJETIVIDADES E PERSPECTIVAS**

Luigi dos Santos Gomes, discente de graduação em direito, Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento.

Alexander Santos Kubiak, discente de graduação em direito, Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento.

Aléxia Cruz de Souza, discente de graduação em direito, Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento.

Luma Maiara Lucas Rodrigues, discente de graduação em direito, Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento.

Deisemara Turatti Langoski, docente de direito, Universidade Federal do Pampa.

e-mail primeiro autor- [luigigomes.aluno@unipampa.edu.br](mailto:luigigomes.aluno@unipampa.edu.br)

O trabalho e o meio ambiente de trabalho sofrem constantes mudanças conforme a sociedade se desenvolve, sendo que no espaço laboral perspectivas de produtividade e competitividade inseridas por um modelo neoliberal, apresentaram por consequência que as relações de trabalho se tornassem mais instáveis. Além do que, como em outras relações sociais, no ambiente de trabalho as subjetividades dos agentes se encontram, sendo que esse embate pode ensejar situações de estranhamento de personalidades e interesses, o que pode acarretar fatos como o assédio moral. Tal ilícito não encontra respaldo expresso na Lei, o que não impede que seja levado ao Judiciário, constituindo como resultado do assédio moral um dano moral, o qual pressupõe um direito de reparação. Com isso, este estudo tem como objetivo verificar a interdisciplinaridade para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho; definir esse fato e suas modalidades e, por fim, traçar as perspectivas do dano moral no Judiciário brasileiro. Trata-se de um estudo baseado em pesquisa bibliográfica em periódicos que tratam do tema, além da análise documental e doutrinária, tendo como método de abordagem o dedutivo. Nesse ínterim, analisar o ato do assédio moral não é uma tarefa apenas para o direito, já que engloba muitas nuances, como a subjetividade do agente, a sua intenção finalística e o ambiente de trabalho, ocasionando que suas implicações perpassam, também, pelo campo da psicologia, medicina, sociologia, além de outras áreas do conhecimento correlatas. Com isso, percebe-se a dificuldade que existe em visualizar o outro como um igual legítimo de direitos e de respeito. Ademais, com as exigências atuais do mercado, muitos trabalhadores são pressionados a metas insuperáveis, incidindo em algumas empresas a adoção de métodos a fim de incentivar a ampliação da produtividade, no entanto, o que ocorre constitui-se como assédio moral. Dessa forma, o assédio moral pressupõe uma ação continuada de humilhações, cobranças excessivas, exclusão do trabalhador e até formas indiretas por meio de gestos efetuados pelo agente, podendo partir de um colega de trabalho ou do superior hierárquico, visando o constrangimento do trabalhador e apresentando como decorrências danos e/ou transtornos psicológicos e/ou físicos. Com isso, se mostrar em nas seguintes modalidades ou direções, sendo o ascendente, do trabalhador ou grupo ao chefe; descendente, do superior aos empregados; horizontal, de um colega ou de vários ao outro; e misto, podendo a vítima e o autor serem a mesma pessoa, não importando sua posição hierárquica. Consiste em um dano moral aos direitos personalíssimos, tais como a imagem, a

honra e a intimidade. Nessa linha, o Tribunal Superior do Trabalho expôs que, em 2018, foram ajuizadas mais de 56 mil ações envolvendo o assédio moral na Justiça do Trabalho, sendo que o número pode ser maior, visto que muitas pessoas têm receio de denunciar práticas abusivas como esta. Ademais, com a Reforma Trabalhista de 2017, o assédio moral perde espaço na Justiça do Trabalho, pois com a nova regra, o trabalhador poderá ficar receoso de judicializar demandas que tenham por base um dano a sua subjetividade, tal como a saúde física e psíquica, haja vista que prova deve ser elaborada por profissional competente, sendo essa a principal prova para a confirmação do dano sofrido pelo trabalhador no ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, quando verificado essa situação de humilhações, cobranças excessivas e desconforto, o trabalhador deve procurar o departamento de Gestão Pessoal da empresa, o sindicato que está vinculado, o Ministério Público do Trabalho, a Superintendência do Trabalho ou um advogado para buscar os seus direitos. Com isso, a vítima terá uma compensação pecuniária pelos danos morais e/ou materiais se comprovar a conduta ilícita, o dano e o nexo causal. Por conseguinte, resta evidente o caráter interdisciplinar do assédio moral, sendo que o Judiciário necessita do olhar de outros saberes, além do direito a fim de obter melhor compreensão e até interpretação de tal ilícito. Ademais, percebe-se que o assédio moral no ambiente de trabalho tem muitas formas, inclusive, como apresentado, pode ser um técnica utilizada pelas empresas para buscar a maior produtividade de seus trabalhadores, fato que muitas vezes caracteriza-se nessa conduta ilícita. As perspectivas desse ilícito no Judiciário, encontra um terreno incerto, visto que o trabalhador brasileiro evita buscar a garantia dos seus direitos por receio de demandar matéria de cunho subjetivo, ainda mais que, atualmente, a justiça trabalhista almeja que o requerente tenha certeza da conduta, visto que se essa não for devidamente comprovada, o próprio trabalhador, deve arcar com custos do processo, como a sucumbência do litígio.

**Agradecimentos:** Agradeço à Universidade Federal do Pampa pelo incentivo nesta pesquisa.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Ambiente de trabalho; Assédio moral; Dano; Psicologia jurídica.