

## RESENHA DO ARTIGO INTITULADO “ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: AFETAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E AS CONSEQUÊNCIAS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.”<sup>1</sup>

HARASSMENT IN THE WORKPLACE: AFFECTING THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY AND THE CONSEQUENCES ON THE MENTAL HEALTH OF THE WORKER.

Recebido: 18/04/2022 | Aceito: 17/05/2022 | Publicado: 03/08/2022

**Camila Cavalcante Benez<sup>2</sup>**

 <https://orcid.org/0000-0001-6260-4182>

 <http://lattes.cnpq.br/6918867155201605>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil

E-mail: [camilabenez@gmail.com](mailto:camilabenez@gmail.com)

**Flávia De Oliveira Magalhães Menescal<sup>3</sup>**

 <https://orcid.org/0000-0002-0688-7912>

 <http://lattes.cnpq.br/9036148171981150>

UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil

E-mail: [flavite09@gmail.com](mailto:flavite09@gmail.com)

### Resenha da obra:

CARVALHO, Márcia Nair de. Assédio moral no ambiente de trabalho: Afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador. **Revista Processus Multidisciplinar**. [S.l.], v. 2, n. 4, p. 318-336, out. 2021. ISSN 2675-6595.

### Resumo

Esta é uma resenha do artigo intitulado “Assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador”. Este artigo é de autoria de: Márcia Nadir de Carvalho. O artigo aqui resenhado foi publicado no periódico *Revista Processus Multidisciplinar*. [S.l.], v. 2, n. 4, p. 318-336, out. 2021. ISSN 2675-6595.

**Palavras-chave:** Assédio Moral Organizacional. Afetação. Dignidade da Pessoa Humana. Síndrome de Esgotamento Mental. Saúde do Trabalhador.

### Abstract

*This is a review of the article entitled “Moral harassment in the workplace: affectation to the principle of human dignity and the consequences on the mental health of workers”. This article is by: Márcia Nadir de Carvalho. The article reviewed here was published in the journal: Revista Processus Multidisciplinar. [S.l.], v. 2, n. 4, p. 318-336, out. 2021. ISSN 2675-6595.*

<sup>1</sup> A revisão linguística desta resenha foi realizada por *Érida Cassiano Nascimento*.

<sup>2</sup> Graduanda em Direito pelo UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil

<sup>3</sup> Graduanda em Direito pelo UniProcessus – Centro Universitário Processus, DF, Brasil

**Keywords:** *Moral Harassment. Affectation. Dignity of the Human Person. Syndrome of Professional Exhaustion. Worker's Health.*

### Resenha

Esta é uma resenha do artigo intitulado “Assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador”. Este artigo é de autoria de: Márcia Nair de Carvalho. O artigo aqui resenhado foi publicado no periódico *Revista Processus Multidisciplinar*. [S.l.], v. 2, n. 4, p. 318-336, out. 2021. ISSN 2675-6595.

Quanto à autora deste artigo, conheçamos um pouco acerca do currículo dela. Muito do que compõe a formação ou a experiência de um(a) autor(a) contribui para a reflexão temática dos temas aos quais se propõe a escrever. Assim, conheçamos um pouco sobre a autora desta importantíssima obra.

Márcia Nair de Carvalho é graduada em Administração pela UDF – Centro Universitário (2007) e graduada em Direito pela Faculdade Processus, PROCESSUS, Brasil. (2018). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7107494394968915> e Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3271-9656>.

Este artigo é dividido nos seguintes capítulos: Resumo; Palavras-chave; *Abstract*; *Keywords*; Introdução; Justificativa; Metodologia; Assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador; Referências.

No resumo deste artigo consta o tema do artigo o qual é: “Assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador”. Constam ainda os objetivos geral e específicos do referido artigo, além de trazer a reflexão acerca da hipótese de o assédio moral abalar a saúde mental e a dignidade do trabalhador quando ocorre dentro das organizações. Ressalta ainda a importância do trabalho para os operadores do Direito, para a ciência e para toda a sociedade em razão de o assunto estudado ser relevante e atual.

O tema deste artigo é “O assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador”. Foi discutida a problemática de o assédio moral afetar a dignidade e a saúde mental do trabalhador. O artigo sugeriu a hipótese de o assédio moral afetar a dignidade e a saúde mental do trabalhador.

O objetivo geral do artigo aqui resenhado foi o de “analisar se o assédio moral afeta a dignidade e a saúde mental do trabalhador”. Os objetivos específicos foram: “conceituar o assédio moral dentro das organizações, entender a importância e o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e avaliar como a síndrome do esgotamento profissional pode ser resultado do comportamento organizacional assediador”.

O objeto inquirido nessa pesquisa estuda os efeitos do assédio moral na saúde do trabalhador quando ocorre nas organizações, estando cada vez mais presente nas reclamações trabalhista, englobando todos quaisquer danos que o

empregador possa sofrer, dentre eles, os psíquicos e os morais, portanto, importantes para a população acadêmica, em especial aos operadores do Direito. Embora não exista legislação específica, mas contemporânea, os tribunais têm decidido e gerando jurisprudências baseadas nas relações civis aplicadas subsidiariamente às relações trabalhistas e, por isso, essa pesquisa torna-se importante para a ciência. Além disso, no âmbito jurídico, a proteção diante da violência e do assédio é considerada essencial para a salubridade no ambiente de trabalho, e é discutida internacionalmente ido com fulcro na Convenção 190, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu preâmbulo. Para a sociedade, a pesquisa é relevante e de fácil compreensão, evidenciando que é importante que o trabalhador solicite ajuda ao Judiciário na ocorrência de violação de qualquer bem jurídico violado, sobretudo aos relacionados ao ambiente laboral.

A metodologia utilizada para a construção da pesquisa utilizada no artigo aqui analisado foi a pesquisa qualitativa teórica e bibliográfica embasada em artigos científicos e livros acadêmicos, além de ter apoio em estudos realizados em artigos da Constituição Federal de 1988, no Código Civil, na Consolidação das Leis Trabalhistas, em doutrinas e em jurisprudências de tribunais.

O primeiro capítulo é denominado “Assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador”. Nele são apontados os direitos e os deveres e as garantias fundamentais, destaca-se a busca pela dignidade da pessoa humana. Nesse capítulo é mencionado o artigo 1º, inciso III da Constituição Federal (Brasil, 1988).

É defendido que a pessoa não pode ser considerada coisa e sim um sujeito central, a qual deverá ser tratada com dignidade e respeito. Dessa maneira, a dignidade deve ser protegida pelo Estado, pois é um valor do indivíduo. Em algumas posições de poder poderá desfavorecer, através de humilhações, o trabalhador. O artigo ressalta que em certas ocasiões humilhantes, o trabalhador poderá ter sua dignidade afetada. Muitas vezes o assédio causará situações prejudiciais ao empregado, quando posicionado em situações vexatórias.

Didaticamente, a autora menciona a definição de assédio no Brasil como uma conduta ofensiva, que causa muitas vezes danos psicológicos, expondo o trabalhador a situações desonrosas e muitas vezes degradantes ao seu psicológico, quando ocorre o crime de assédio moral.

A presente consulta cita que, é dever do Estado prover condições para que os indivíduos possam ter uma vida digna em diversos setores.

Foi abordado que o direito do trabalhador reconhecido, associa com valores sociais do trabalho e seus direitos protegidos pela Constituição e que esses direitos deverão ser discutidos pelos envolvidos no processo e principalmente pelos empregadores, pois estes possuem o dever de manter o ambiente sadio.

Também foi apontada a ética organizacional que deve ser defendida por todos. A empresa tem a responsabilidade de gerar o bem-estar aos seus empregados, ambientando de forma salubre.

Mais adiante o artigo apresenta algumas expressões socioculturais, em cada país, o termo assédio moral pode ser identificado como: *mobbing*, *bulling*, *harrasmet* e *ijime*.

Uma das psicanalistas citadas, Marie-France Hirigoyen, criadora da expressão em francês *harcèlement moral*, traduzida como uma atitude abusiva, apontou que comportamentos negativos e excessivos como palavras, gestos e modo de agir, poderão ir contra a dignidade psíquica e física do empregado, podendo ameaçar e desgastar seu emprego.

O artigo ressalta que o responsável pelo rompimento da conduta do equilíbrio no ambiente de trabalho, quando pratica uma atitude assediante e antiética, acarretará em um desequilíbrio organizacional prejudicando a qualidade de vida do empregado e a insatisfação no tocante à empresa. Destaca também, que muitos dos assediadores agem conscientemente com o intuito de difamar o trabalhador ultrapassando limites éticos profissionais, agindo de forma intencional de anular o empregado. Dentro das relações jurídicas trabalhistas, ao invadir a respeitabilidade do empregado, ocorrerá imediatamente a conduta assediadora, trazendo prejuízos às partes e à sociedade.

O texto destaca instrutivamente as cinco características do assédio moral: a limitação de comunicação do empregado na organização; o isolamento do trabalhador de seus colegas; a ridicularização da reputação social do trabalhador; a redução de função ou tarefas; a obrigatoriedade de o trabalhador realizar tarefas que causem prejuízos à sua saúde ou maus tratos.

Harald Ege, resume o assédio moral em seis etapas: 1-) quando as condições existentes são favoráveis para que o assédio se desenvolva; 2-) quando a vítima é uma, mas ela ainda não manifestou dano sofrido, surgindo os primeiros sintomas físicos: estresse, falta de segurança, perda de sono; 3-) atos objetivos e expressivos: tanto assediadores quando vítima estão cientes do que está ocorrendo; 4-) os sintomas da vítima são agravados: descontrole na pressão arterial, síndrome do pânico, depressão; 5-) a vítima precisa se afastar para realizar o tratamento de saúde ou, em ato mais grave, comete suicídio. (GUEDES, 2003, pp.51-52).

Outro assunto abordado são os diversos estilos de assédio moral, sendo que o mais comum é praticado pelo subordinado em relação ao superior e o outro é praticado pelo subordinado em relação ao seu superior hierárquico. Uma forma bastante comum é quando o empregador é denominado como o agressor e o empregado como a vítima. Esse tipo de assédio, quando presente, poderá ser classificado como verticalizado ou horizontalizado, porém a forma mais comum é a verticalizada, quando existe a subordinação.

O assédio moral no ponto de vista jurídico é classificado por dois fatores negativos, de acordo com a justiça ele deve ser provado, no primeiro caso o empregado se sente desestimulado em apresentar provas a justiça. E o segundo é quando, após finalizar o processo a indenização, não paga o prejuízo emocional da vítima.

Foi mencionado, dentro do artigo, que a responsabilidade do dever jurídico é indenizar quando ocorre uma violação de uma norma constante de direito ou de uma cláusula descumprida, sendo omissa ou comissiva.

No texto também foi discutido as seguintes situações, a responsabilidade civil do dever jurídico é de recompensar, manter a relação de conciliação e moral entre os indivíduos, sendo que o dano, juridicamente protegidos são: a honra, a imagem, a integridade, a dignidade, entre outros e deverão ser reparados pelo causador. Porém, nesse caso ainda é impossível, mesmo que a vítima sendo indenizada, reparar os danos causados, pois o assédio muitas vezes poderá bloquear psicologicamente de forma impetuosa o amparo e a proteção do assediado.

Dentro de algumas organizações trabalhistas o poder e a inveja são ligados à perversidade e poderão originar atitudes violentas ou assediadoras, provocando alterações no comportamento da vítima, afetando a sua autoestima e desenvolvendo sentimentos de ineficiência. Aos poucos esses sentimentos poderão destruir sua honra e seu autorrespeito, gerando doenças psíquicas, e em casos mais graves a vítima poderá chegar ao suicídio.

O assédio moral tem como objetivo causar danos ao assediado de forma que poderá resultar em problemas de saúde, alterações nas condições de trabalho, dispensa ou alterações no desenvolvimento do empregado.

De forma didática, a autora esclarece que o assédio moral é um ato contínuo, repetitivo, prolongado no tempo e que provoca hostilidade ou o isolamento, destinado a uma pessoa ou grupo específico, quando ocorre nas relações interpessoais. Quando ocorre, nas organizações, é a relação entre empregado e empregador, caracterizada pela presença de violência e hostilidade, pela instauração de procedimentos e políticas da empresa, e pela forma de administração abusiva sem haver um assediador personalizado. Aduz ainda, instrutivamente, que o dano moral estará caracterizado quando o direito de personalidade for violado acarretando prejuízos para as empresas silenciosamente. Sendo assim, cabe às empresas estabelecer suas políticas e metas com objetivo de alcançarem resultados positivos no mercado, porém, não se pode falar em lesão à dignidade da pessoa humana com foco no cumprimento de metas e objetivos das empresas.

O artigo aqui resenhado esclarece com sapiência que o assédio moral inclui as condutas abusivas praticadas sistematicamente durante um período, resultando em situações humilhantes desonrosas para a pessoa assediada com o simples propósito de conseguir uma participação subjetiva na política e/ou nos objetivos da empresa.

Márcia Nair de Carvalho destaca com precisão que dada a natureza indenizatória e pedagógica da prestação jurisdicional, o judiciário desempenha um papel importante na coibição e prevenção do assédio. E à medida que aumentam as reclamações trabalhistas envolvendo as condutas assediosas, surge no Judiciário o direito à desconexão, o qual, ainda que não conste positivado no ordenamento jurídico brasileiro, é conceituado como o direito de o empregado se desconectar de seu ambiente de trabalho tendo respeitado os limites de sua jornada de trabalho e seus momentos de descanso e lazer. A autora destaca ainda que respeitar o direito de desconexão é fundamental para manter a saúde física e mental dos trabalhadores e melhorar sua saúde e qualidade de vida, influenciando na produtividade do trabalhador no momento de seu retorno ao trabalho.

O artigo ressalta que o assédio moral é configurado com a presença do abalo psicológico que provoca esgotamento físico e/ou emocional ao assediado causando distúrbios psíquicos depressivos, como a síndrome de Burnout, relacionados ao trabalho da vítima. A baixa autoestima, as relações interpessoais e o desempenho das atividades cotidianas são afetados quando a integridade física e psíquica do trabalhador é atingidas.

A autora assertivamente salienta que é dever previsto na Constituição Federal de 1988 a proteção da vítima injustamente ofendida; e, que no âmbito do Direito do Trabalho, tais danos causados pelas relações trabalhistas deverão ser reparados, e independente do tipo de dano provocado, é considerado como acidente de trabalho. A autora aduz doença ocupacional é aquela que engloba a doença profissional e a doença do trabalho.

O artigo lembra aos leitores que as pessoas necessitam trabalhar para prover o seu sustento, e que o empregado não pode ficar suscetível a situações indignas e prolongadas que lhe causem mazelas. Por esse motivo, é imprescindível que as organizações fiscalizem as pressões exercidas sobre os colaboradores, e a existência de tratamentos degradantes e metas abusivas, sob pena de punição, constituindo assim, um dever do empregador o de cuidar do meio ambiente laboral e na ausência desse cuidado incorrendo na possibilidade de acarretar doenças ocupacionais em seus empregados.

A autora assevera que o Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento majoritário de que o dano psíquico se caracteriza pela prova do fato e o nexo de causalidade com o sofrimento, dispensando a vítima de provar o dano sofrido em decorrência da lesão. Desse modo, percebe-se que Márcia Nair de Carvalho demonstra que de acordo com o padrão quantitativo do dano moral, a reparação a título de mera compensação é o efeito da incompatibilidade entre dano moral e indenização, e que o valor da indenização é arbitrado na forma subjetiva, sendo de difícil valoração, tendo em vista as diferentes áreas que o dano pode afetar na vida da pessoa atingida.

De maneira fundamentada e razoável, a autora conclui que a vida é o bem mais valioso do ser humano, e que a saúde do trabalhador não pode ser afetada por pressões abusivas nas relações de trabalho ficando evidente que o assédio moral é uma violação ao princípio da dignidade humana e que conduz as sérias consequências na saúde mental e física do trabalhador.

## Referências

CARVALHO, Márcia Nair de. Assédio moral no ambiente de trabalho: Afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador. **Revista Processus Multidisciplinar**. [S.l.], v. 2, n. 4, p. 318-336, out. 2021. ISSN 2675-6595. Disponível em: <<https://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/406>>. Acesso em: 11 mar. 2022.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 3, n. 7, p.

95–107, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3969652. Disponível em:  
<<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/41>>. Acesso em: 3 ago. 2021.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Modelo de resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista Processus Multidisciplinar**. Vol. 1, n. 2, p. 04-07, ago. 2020. Disponível em:  
<<http://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/225>>. Acesso em: 03 ago. 2021.