

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM OLHAR PARA O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

MORAL HARASSMENT WORK ENVIRONMENT: A LOOK AT THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY

Arthur Henrique Silva de Carvalho¹

André Luiz de Oliveira Brum²

RESUMO: O presente artigo buscou estudar um dos temas mais discutidos atualmente nas relações de trabalho: o assédio moral, um tipo de violência psicológica silenciosa, cruel e humilhante, caracterizada por humilhações ao empregado no ambiente de trabalho as quais aniquila o princípio da dignidade da pessoa humana. O que determina este tipo de violência é a repetição de atitudes adversas às quais o assediado não é capaz de visualizar tal conduta nem entender suas verdadeiras razões. O assédio pode acontecer por vários motivos, como razões pessoais do assediador, e que, pela competência da vítima, enxerga um risco para o seu próprio emprego. As consequências são avassaladoras; muitas vezes a vítima carrega o trauma por toda a vida, o que reflete na sua relação familiar, como educação dos filhos, casamento; ou na empresa onde trabalha, resultando na diminuição da produtividade. Pode-se citar também as consequências para a previdência, que arcará com gastos na saúde na tentativa de recuperar as vítimas do assédio, incluindo hospitalização, indenizações por desemprego e/ou aposentadorias antecipadas. Para o Estado, a consequência principal é a vivência desse mal, pois o maior percentual de sua ocorrência está no serviço público. O direito brasileiro ainda não possui legislação específica que trate sobre o tema; portanto, o aplicador faz jus de fundamentos constitucionais, bem como do previsto na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Na Câmara dos deputados, tramita um projeto de lei que visa tratar sobre o tema de maneira específica. A Constituição Federal deixa claro que todo trabalhador tem direito a um ambiente de trabalho sadio. Na Carta Magna, há o princípio mais afrontado pelo assédio moral, o da dignidade da pessoa humana, que está ligado aos direitos mais necessários para a vida harmônica entre os homens. Dessa forma, é evidente a necessidade de um meio de trabalho sadio em que se garanta a dignidade humana do trabalhador. O resultado da pesquisa foi a elaboração deste artigo, na qual estará disponível para orientar e ensinar empregados e empregadores sobre o tema, com base em análises correlatadas aos dispositivos elencados, os julgados atuais e a natureza dos tipos de assédio nas relações de trabalho e suas consequências.

461

Palavras-chave: Assédio moral. Violência moral. Ambiente de trabalho. Humilhação. Princípio da dignidade da pessoa humana.

¹Graduando do curso em bacharel Direito pelo Centro Universitário São Lucas. Graduado em Matemática (FASP) e Pedagogia (UNICID). Especialista em Educação em Docência no Ensino Superior (UNICID). Cursando bacharel em Ciências de Dados (UNIVESP). E-mail: arthzoeiraum@gmail.com.

² Professor do Centro Universitário São Lucas, onde desenvolve pesquisa pelo Programa de Apoio à Pesquisa (PAP - UniSL). Advogado. Analista Processual na Procuradoria Geral do Estado de Rondônia (PGE-RO). Mestre em Psicologia. Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Coordenador Editorial da ESA/RO e membro do corpo editorial das Revistas Saber Científico (UniSL) e Olhar Científico (FAAR). É membro fundador e Vice-Presidente do Instituto de Direito Processual de Rondônia (IDPR). Orientador do Núcleo de Direito Processual da Liga Acadêmica de Ciências Jurídicas de Rondônia - LACIJUR. Mediador certificado pelo Conselho Nacional de Justiça e ex-servidor do Tribunal de Justiça de Rondônia, onde foi Assessor de Juiz e Diretor de Cartório Cível. Exerceu instrutoria interna na Escola da Magistratura do Estado de Rondônia (EMERON) por diversas vezes. É Presidente do Conselho Editorial do Fórum Amazônico de Direito Processual, realizado pelo Instituto Rondoniense de Direito Processual. Telefone para contato: *(69) 99248-7192. E-mail: andreluiz_brum@hotmail.com.

ABSTRACT: The present article sought to study one of the most discussed topics currently in work relationships of silent, cruel and humiliating psychological violence, an environment of humiliation for employees in the employee in principle, what is the person's relationships. What determines this type of violence is the repetition of adverse attitudes to which the harassed person is not able to exhibit such behavior or understand its true reasons. Abuse can occur for a variety of reasons, such as the harasser's personal reasons, and which, by the victim's competence, may be a risk to his or her own employment. The consequences are overwhelming; sometimes the victim carries the trauma for life, which is reflected in their family relationship, such as raising children, many marriages; or in the company where you work, increasing productivity. It can be as consequences for social security, which will bear health costs in an attempt to repair as victims of harassment, including hospitalization, unemployment compensation and/or early withdrawals. For the State, the main consequence is the experience of this disease, since the highest percentage of its occurrence is in the public service. Brazilians still do not have specific legislation on the subject; therefore, the applied is entitled to constitutional grounds, as well as the provisions of the Consolidation of Labor Laws - CLT. In the Chamber of Deputies, it deals with a bill that aims to deal with the subject in a specific way. The Federal Constitution makes it clear that every worker has the right to a healthy work environment. At Magna, the principle is further ahead through the moral profile, the person's connection. In this way, the need for a human working environment for the worker is evident. The result of the research was the elaboration and the result of this article, the instructed devices and the employees prepared in their functions, to instruct the instructed devices, the employees prepared in their functions, the instructed elements based on the devices presented by the current tested and their consequences.

Keywords: Moral harassment. Moral violence. Desktop. Humiliation. Principle of human dignity.

INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma espécie de violência psicológica que pode ocorrer em qualquer meio social, seja na família, na escola entre outros. No presente estudo o tema será focado sob o ponto de vista das relações de trabalho. O instituto que será objeto de estudo tem como características diversas formas de atuação, como perseguições, humilhações, atritos e ofensas. Ainda que seja mais comum sua ocorrência entre superior e subordinado, também é possível sua realização entre indivíduos de uma mesma hierarquia no meio laboral.

No que concerne ao seu conceito, o assédio moral pode ser em conceituado como violência psicológica ocorrida por um período de tempo prolongado, com o objetivo de causar da de ordem moral na vítima, e a atitude tem que resultar em danos morais.

É um tema essencialmente de matéria trabalhista, há o foco sobre os conceitos de empregado e empregador, previstos na CLT. No entanto, em relação ao estudo deste instituto, faz-se necessário um conhecimento nas áreas de direito constitucional, civil, penal, bem como administração, psicologia, filosofia e história.

É muito importante o estudo dessa matéria. O assédio moral é um mal que assola a sociedade moderna, tem deixado sequelas não só no âmbito do trabalho, mas também no seio familiar e na sociedade em sim. Daí a sua relevância para o direito, a importância de tutela jurídica nesses casos, principalmente no que se refere ao princípio da dignidade humana no trabalho.

O assédio moral pode acarretar problemas na família, causando sua desestruturação, prejuízos ao estado, quando este, através dos benefícios previdenciários tem de arcar com tratamento para restabelecer a saúde psíquica da vítima, bem como ter de pagar benefício por dano permante.

Apesar de ser reconhecido como um grande problema, a legislação brasileira não apresenta regulamentação específica para a matéria. Ainda que se possa usar analogamente os artigos 482 e 483, da CLT, que se refere a ato lesivo contra a honra e a boa fama do empregado.

Nesse sentido, debate-se a problemática: Se no Brasil existe alguma norma que defenda o combate a essa violência perversa “o assédio moral” ou seria apenas uma utopia?

A justificativa do presente artigo é caracterizar o assédio moral no meio de trabalho e suas consequências na vida dos empregados e sua patente violação ao princípio da dignidade da pessoa humana no trabalho.

O objetivo geral é argumentar sobre o instituto do assédio moral no ambiente de trabalho, com o intuito de o prevenir, bem como de reduzir esse tipo de humilhação. Os objetivos específicos são encontrar as origens do instituto em estudo, bem como estudar quais as possíveis ações no seu combate.

No que se refere as formas metodológicas, podemos aduzir que as hipóteses são investigadas por meio de pesquisa bibliográfica e histórica. É uma pesquisa de tipologia pura, porque visa amplias os conhecimentos. Sua abordagem é qualitativa, ela busca a apreciação da realidade no que se refere ao sistema jurídico nacional. A pesquisa é descritiva em relação aos seus objetivos, ela tem o condão de explicar, classificar e esclarecer o problema apresentado.

No primeiro momento teremos acesso ao conceito de assédio moral, a partir de uma visão geral do tema, seguida pela evolução histórica e um aprofundamento em relação ao conceito.

Segundamente, nos depararemos com as características e as formas de se manifestar o assédio moral, com demonstrações de hipóteses que podem ou não configurar o instituto em estudo.

Também aborda a maneira como o direito brasileiro vê o tema, são citados exemplos da CLT, da Constituição, bem como do direito internacional, através da Convenção 158 da OIT.

Por último versará sobre o assédio moral no trabalho ferindo o princípio da dignidade humana. Haverá a tentativa de se construir um conceito para definir o princípio em estudo, bem como se discutirá hipóteses de eliminar o assédio moral, através de um ambiente de trabalho sadio.

1. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – UMA VISÃO GERAL

Um dos argumentos mais plausíveis para se explicar a origem do assédio moral é a busca desenfreada por sucesso e altos lucros, o que leva trabalhadores a serem submetidos a competições agressivas, ou mesmo até a opressão através do medo e da ameaça.

Para Ferreira (2019, p.14) a insegurança jurídica, com a flexibilização da legislação trabalhista; a insegurança no mercado de trabalho, diante dos altos índices de desemprego são exemplos de como as relações trabalhistas estão permeadas por uma constante insegurança, o que leva a gerar condições para a desvalorização do trabalho.

Essa insegurança pode gerar consequências danosas ao trabalhador, debilitando sua saúde física e mental. São muitos os exemplos atualmente de empregados que exercem seu trabalho sob condições desumanas, passando por tortura psicológica, ou outros tipos de investidas opressoras da parte dominante na relação trabalhista, que violam de maneira cabal a dignidade da pessoa humana.

Um outro fator que não deve ser esquecido são as características do atual mundo globalizado, onde a competição desenfreada em busca do lucro, colide com insuficiência de trabalho e mão de obra em excesso, nesse contexto, há uma viabilização para que se propague o assédio moral.

1.1 HISTÓRICO

Apesar de ser uma discussão relativamente nova, o assédio moral pode ser considerado antigo, acompanhando desde sempre as relações humanas. Pode-se citar

como exemplo o Brasil colônia, onde índios e negros foram assediados de maneira sistemática pelos colonizadores que se julgavam superiores e se aproveitavam dessa suposta superioridade para obrigá-los a aceitarem as condições subumanas de trabalho, por meio de humilhações e atitudes invasivas, que os faziam prostrar-se diante de sua visão de mundo, de religião, bem como dos seus costumes.

Para Freitas (2019, p. 27), “o assédio moral é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho. Somente em meados de 1970, através de pesquisas no campo da Medicina e da Psicologia do Trabalho ele foi realmente identificado como sendo um fenômeno destruidor do ambiente laboral, acarretando sintomas prejudiciais à saúde física e mental da vítima.”

Pode-se considerar que os estudos sobre o assédio tiveram origem na década de 1960, através de uma abordagem biológica. O etologista Konrad Lorenz analisou a conduta de alguns animais em relação ao comportamento de outros animais de grande porte, quando estes invadiam o seu território. O resultado foi um comportamento agressivo do grupo que tentava expulsar o invasor através de intimidações e atitudes agressivas (FREITAS, 2019, p. 27).

Hirigoyen (2018, p. 48) afirma que “em 1972, o médico sueco Peter-Paul Heinemann, publicou um livro que tratava do comportamento hostil de crianças, reunidas em grupo no ambiente escolar e obteve resultados parecidos com aqueles alcançados na pesquisa de Lorenz”, qual seja, a mesma tendência dos animais em demonstrar hostilidade a outra criança que invadissem o seu espaço. Ele também menciona o psicólogo alemão Heinz Leymann, que descobriu em 1984, o mesmo comportamento no ambiente de trabalho. Diferindo dos antecessores porque não se constatou violência física (HIRIGOYEN, 2018, p. 48).

A partir dos estudos de Leymann surgiram os primeiros números estatísticos sobre a violência psicológica na Europa. Em virtude dessas pesquisas, o tema ganhou maiores proporções, dando motivo para surgimento de leis que coibissem o assédio moral nas relações de trabalho. Na França, uma das pioneiras no desenvolvimento desses estudos foi a Marie France Hirigoyen, psiquiatra com formação em vitimologia. Ela escreveu livros nos quais asseverou que o assédio moral era uma guerra psicológica, que consiste em abuso de poder e manipulação perversa de fatos e informações, causando prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores.

1.2 CONCEITO

Por ser um tema relativamente recente nos termos de discussão, para se chegar a um conceito jurídico os autores tomam como ponto de partida as pesquisas realizadas nos meios da Psicologia e da Sociologia.

O assédio moral pode ser encontrado em outros ambientes, não apenas no trabalho, pode ser identificado em locais onde pessoas se concentrem, como nas escolas e na família, tendo em vista que nesses locais também há manifestação de relações interpessoais.

O assédio moral é denominado de diferentes maneiras, é conhecido como “bullying”, na Inglaterra; “harassment”, nos Estados Unidos; “acoso moral”, nos países de língua hispânica e de “mobbing”, na Alemanha, Itália e países escandinavos.

Segundo Guedes (2018, p. 13) o assédio moral pode ser definido da seguinte maneira:

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para sua saúde física e mental. Esse fenômeno não é recente, pois existe desde que a humanidade começou a se organizar em sociedade; a novidade está nos estudos médicos e jurídicos. A partir da década de oitenta é que foram publicados os resultados das investigações científicas relacionando o “mobbing” a doenças de trabalho, cabendo a primazia desses estudos ao médico psiquiatra alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann, que denominou o fenômeno de psicoterror. O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança de local de trabalho, a exigência do cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. “O mobbing” não é agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência e repetição das humilhações dentro de certo lapso de tempo.

Dessa forma, o assédio moral se caracteriza pela repetição de comportamentos visando atingir outra pessoa. Em outras palavras, o assédio moral é a perseguição do trabalhador por um colega de trabalho, normalmente seu superior hierárquico. Hirigoyen (2017, p. 56) assevera que “esse mecanismo perverso de manipulação é usado para manter o poder e controlar o outro, utilizando-se de manobras aparentemente sem importância, que vão se tornando cada vez mais violentas se o empregado demonstrar algum tipo de resistência.”

Na visão de Barreto (2019, p.1), o assédio moral:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Já para Alkimin (2018, p. 35) assédio moral é:

Um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado quanto a Administração Pública e, embora, na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do trabalho e do Direito, tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio-submissão entre capital e força do trabalho

Mendonça (2017, p. 177) aduz que,

Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.

Desse modo, o assédio moral pode ser encarado como uma guerra psicológica, na qual se compreende o abuso do poder, de forma repetida e sistematizada, realizada durante um razoável período de tempo e que tem como propósito desqualificar a vítima acabando com sua autoestima. Normalmente, a pessoa que sofre o referido instituto é isolada do grupo sem explicações, passando por situações de opressão, refletindo um sentimento de revolta, humilhação e inferioridade.

Do conceito é possível se extrair alguns elementos, quais sejam: violência psicológica; prolongamento de tempo; objetivo de causar o dano de ordem moral; e resultar em danos morais.

A violência psicológica deve ser analisada sob uma concepção objetiva que seja realmente grave. Deve-se levar em consideração a repetição e a intencionalidade, que são elementos que caracterizam o assédio moral, e são fatores para diferenciá-lo de agressões psicológicas pontuais e conflitos interpessoais.

No que se refere ao prolongamento no tempo, podemos aduzir que um episódio esporádico não dá ensejo para a configuração do assédio moral, é necessária a prática reiterada e prolongada, de conteúdo lesivo ao trabalhador.

Leymann (2018, p. 31) salienta que “para ser considerado assédio moral faz-se

necessário que os comportamentos destrutivos ocorram repetidas vezes no decorrer de um período médio de 4 a 6 meses”.

Em relação ao objetivo de causar dano de ordem moral, podemos analisar que a conduta ofensiva deve provocar um dano psíquico ou moral ao trabalhador.

Para se comprovar se houve danos morais, será necessário diagnóstico clínico. O dano poderá ser permanente ou transitório.

1.3 Sujeitos do Assédio Moral

Para se identificar os sujeitos do assédio moral, faz-se necessário recorreremos à CLT que define os sujeitos da relação trabalhista, em seus artigos 2º e 3º, empregador e empregado. Normalmente, esse instituto ocorre em decorrência de relação hierárquica, contudo, não é possível se dizer que o empregado é sempre o assediado, é preciso analisar o caso concreto. É possível que o empregador esteja sofrendo assédio por seus empregados.

1.3.1 Situações em que não se constata assédio moral

Assim sendo, agressões pontuais, ofensas, humilhações que aconteçam uma vez não podem ser consideradas assédio moral. É necessária a prática reiterada. Não se descartando, por conseguinte, a hipótese de dano, esse sempre poderá ocorrer, mas para que se configure o assédio moral, será necessário que o evento de humilhação, vexame seja praticado diversas vezes, com certa frequência.

Uma agressão isolada é um ato de violência, a não ser que essa agressão tenha sido precedida por outras de menor potencial.

Hirigoyen (2017, p. 82-83) argumenta que,

No assédio moral a agressão é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica: horários prolongados, que não podem sequer negociar, sobrecarga do trabalho dito urgente, exigências descabidas.

Apesar de ser um tormento, o estresse profissional não indica ocorrência de assédio moral, podendo vir a ser um catalisador, favorecendo o surgimento do instituto em estudo.

Leymann (2018, p. 34) considera que o estresse é um estado biológico gerado por fatores psicossociais. É uma resposta do organismo quando submetido a um agente

estressante. O esgotamento físico e mental é decorrente do dia a dia, da pressão sofrida pelos trabalhadores, dentre outros fatores.” Neste caso, um período de repouso e melhores

condições de trabalho poderão apresentar resultados para o problema. Para que se configure assédio, é necessário que se constate a intenção destruidora.

A busca desenfreada por aumento de produtividade pode atuar como principal causador do estresse. O assédio moral ocorre porque se busca atingir determinado indivíduo.

A gestão por injúria segundo Hirigoyen (2017, p. 41) “é um tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão ou os tratam de maneira violenta, os insultando de forma descabida e violenta, faltando completamente com o mínimo respeito aceitável.”

Um fator para diferenciar a gestão por injúria do assédio moral, é que no primeiro, todos os empregados são maltratados, não havendo nenhuma distinção.

A relações interpessoais são calcadas muitas vezes em situações conflituosas, é perfeitamente compreensível, que duas ou mais pessoas apresentem pontos de vista divergentes, e que os defendam, criando situações constrangedoras.

Hirigoyen (2017, p. 41) esclarece que para “se configurar um conflito é necessário que haja recriminações faladas, é uma guerra aberta, de certa forma.” Contudo, na configuração do assédio, há nuances que silenciosas, existe o que é falado e claro, porém, há também o escondido. No conflito, é perfeitamente aceitável que determinado sujeito defenda seu ponto de vista. Em contrapartida, no assédio moral não se faz possível a observação de uma relação simétrica, há uma clara relação hierárquica entre dominante e dominado.

No que se refere às más condições de trabalho fica difícil sua diferenciação com o assédio moral. Neste caso é de suma importância se constatar o fator intencionalidade. Por exemplo, quando a situação tem por vítima todos os empregados, não se configura assédio moral. O instituto em estudo se configura quando apenas um determinado indivíduo é vítima das más condições de trabalho.

Hirigoyen (2017, p. 34) ilustra da seguinte forma:

Como detectar a intenção nociva nos casos em que as condições de trabalho já são naturalmente ruins? Tomemos o exemplo das caixas de supermercados,

cujos horários de trabalho são alternados de um dia para o outro. Elas trabalham essencialmente nos horários de pico, ou seja, meio-dia, final de tarde e sábado. Se moram longe, o desmembramento de seus horários não lhes permite ir para casa desfrutar a vida em família. Mesmo que recebem somente por um número restrito de horas elas ficam fora de casa o dia inteiro. Quando o emprego é precário, condição considerada como uma noção subjetiva, qualquer modificação imprevista da organização é entendida como uma injustiça. Alterar de alguma maneira os horários de uma funcionária podem ser interpretados como favorecimento, e não levar em conta o caso particular de uma outra pode ser tomado como assédio moral.

O assédio moral não pode ser confundido com o legítimo exercício de poder de comando. São plenamente aceitáveis o gerenciamento realizado por chefes lúcidos, racionais e com bom senso na sua liderança. Um chefe que exige um trabalho apurado atua dentro do que lhe é permitido, é obrigação do trabalhador atuar de maneira satisfatória. É claro que, não são toleráveis excessos. Aqui vale a mesma regra das situações anteriores, se houver um único indivíduo como vítima de práticas reiteradas por parte do seu chefe, poderá ocorrer o assédio moral.

No que se refere às imposições profissionais, Hirigoyen (2017, p. 70) constata que o assédio moral no trabalho deve se considerado um abuso e não deve ser confundido com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma forma, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, com a condição de que sejam explícitas, e não utilizadas com a finalidade de retaliação, não se configura assédio moral, pois é natural que em todo trabalho ocorra um certo grau de imposição e dependência.

Deve-se levar em consideração também se o suposto assediado tem mania de perseguição ou se está mal-intencionado. Se age de má-fé com intuito de receber indenização por dano não ocorrido.

1.3.2 Diferenciação entre assédio moral e assédio sexual

O assédio sexual tem definição legal, localizado no Art. 216-A, do Código Penal Brasileiro, que prevê o seguinte:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção, de 1(uma) a 2 (dois) anos. (BRASIL, 1940).

Como se vê há muita semelhança entre os dois institutos. Fazendo-se necessário encontrar pontos que possam diferenciá-los. Senão, vejamos, no assédio sexual existe

uma chance maior de haver conduta física, quer seja de maneira clara, quer seja através de insinuação. No assédio moral nem sempre acontece violência física, normalmente o trabalhador não resiste muito tempo às investidas humilhantes, não chegando ao estágio máximo que é o da violação física.

Por outro lado, é interessante destacar que no assédio sexual, a conduta verbal visa alcançar favores sexuais. As condutas não verbais variam de gestos obscenos a outras formas variadas de manifestar sua pretensão.

O assédio sexual, normalmente aparece primeiro, por meio de propostas realizadas por um colega ou superior. Com a recusa da possível vítima, é possível que o agressor assedie moralmente, com o intuito de desestabilizar a vítima, podendo, então, acarretar na ocorrência de assédio moral.

2. CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

A primeira característica do assédio moral no ambiente de trabalho para Hirigoyen (2017, p. 77) é a tendência de igualar os indivíduos, em outras palavras, a recusa de aceitar alguém ou algum traço diferente da sua personalidade. A segunda característica é o estímulo à rivalidade entre os empregados, motivado pela própria empresa por meio de seus prepostos. O empregador viabilizar disputas entre os funcionários mais jovens e os mais velhos, inexperientes e experientes, transformando esta rivalidade numa causa da qual a empresa é servida para se livrar de algum indivíduo considerado incômodo, na maioria das vezes, jogando uma pessoa contra outra.

É possível identificar características do instituto em estudo através do aproveitamento do medo do empregado, quando o empregador faz uso de ameaças de demissões.

Hirigoyen (2017, p. 22) classifica diversos comportamentos que caracterizam o assédio moral e expõem o trabalhador a situações constrangedoras, violando sua integridade mental:

- 1) Técnicas de relacionamento (p.ex: quando o assediador ignora a presença da vítima, não lhe dirige o olhar nem a palavra, impede a vítima de se comunicar);
- 2) Técnicas de isolamento (p.ex: quando à vítima são atribuídas funções que a isolam dos demais ou, ao contrário, a deixam sem qualquer atividade, impedindo, assim, o contato desta com os demais colegas do serviço);
- 3) Técnicas de ataque (p.ex.: atos praticados pelo assediador visando à vítima, desacreditando-a ou desqualificando-a diante dos colegas ou clientes da empresa);
- 4) Técnicas punitivas (p.ex.: quando a vítima é colocada sob pressão).

Faz-se importante lembrar que uma das características mais importantes na grande maioria dos casos de ocorrência de assédio moral é a conduta abusiva, de natureza psicológica, praticada de maneira repetitiva e prolongada. Essa forma de assédio pode levar a pessoa que foi vitimada ao isolamento, como mecanismo de defesa, por consequência, seus colegas de trabalho podem considerá-la anti-social e não terem nenhum interesse em cooperar.

2.1 Condutas que caracterizam o assédio moral

A ocorrência do assédio moral é normalmente dissimulada e sua prática demanda difícil comprovação. Hirigoyen (2017, p. 105) assevera que “há contextos profissionais que favorecem o assédio moral. Há o estresse, problemas de comunicação, pressão do trabalho”.

Isso ocorre no ambiente laboral, onde as regras são inexistentes e as normas internas claras. Um cenário desses demonstram o poder superior hierárquico que não possui limites, e acaba exercendo seu poder diretivo sobre a pessoa do trabalhador e não sobre a força de trabalho dele.

Para Hirigoyen (2017, p. 108) são condutas típicas do assédio moral: “degradação das condições físicas de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentando contra a dignidade, violência verbal, física ou sexual”.

O assediador pode propositalmente deteriorar as condições de trabalho, ocultando materiais de trabalho, ou comprometendo as condições físicas para o bom desenvolvimento de trabalho da vítima, sendo seguida por humilhações, afirmações de que é incompetente, produz trabalho ineficiente.

O isolamento é uma das condutas mais comuns, é possível que até os colegas de trabalho participem, seja por medo ou conivência com o superior. Este priva a vítima de informações úteis, não lhe comunicando sobre reuniões ou não lhe passando o serviço que deveria fazer.

Por consequência do isolamento chega-se à falta de comunicação. Muitas vezes a vítima ao questionar o empregador o motivo de sua conduta, recebe como resposta que ela mesma é a culpada da situação, o que a leva a crer que tem problemas de socialização no trabalho.

Sobre o isolamento e a recusa Alkimin (2018, p. 79) tece o seguinte comentário:

O isolamento e a recusa na comunicação são as formas mais sutis e insidiosas de praticar assédio moral, visto que o ataque não é declarado, sendo a vítima isolada pelo agressor que sempre justifica sua atitude assediante com as seguintes frases: “Não é verdade que o (a) desprezo; estamos aqui para trabalhar e não para conversar; foi colocado (a) numa mesa afastada por falta de espaço, etc”.

Dessa maneira se configura uma das condutas mais torpes, através da segregação do trabalhador, fazendo-o sentir-se inútil, atingindo sua autoestima de maneira vil, sem oferecer o mínimo mecanismo de defesa.

Por fim, resta registrar a conduta menos freqüente, porém a mais devastadora: a violência verbal, física ou sexual. É uma conduta extremada, pois normalmente o trabalhador não resiste às investidas silenciosas, e para chegar a este ponto a situação já está fora do controle. Normalmente nesta forma já se procura auxílio de órgãos competentes.

Hirigoyen (2017, p. 45) ilustra a violência direta através de práticas como: ameaças de violência física. Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara. Falam com ela aos gritos. Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio. Fazem estragos em seu automóvel. É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas). Não levam em conta seus problemas de saúde.

2.2 Consequências do assédio moral

A causa mais plausível para o assédio moral é um desvio no exercício do poder que tem por objetivo propiciar ao trabalhador um ambiente hostil. Com medo de ficar desempregado, é provável que a vítima apresente um comportamento resignado. Não esquecendo como causa também a exacerbada competitividade no mercado de trabalho.

Apesar de qualquer pessoa estar sujeita a condutas de assédio moral, algumas situações dão mais condições para o seu surgimento como a vítima pertencer a minorias sociais, pessoas que oferecer resistência à padronização de comportamentos, ou até mesmo serem muito competentes e capacitadas e serem vítimas de humilhações por motivos de inveja.

2.2.1 Consequências para o assediado

As consequências para o assediado são as piores possíveis. Segundo Hirigoyen

(2017, p. 25) “as conseqüências específicas, em curto prazo, pelas vítimas do assédio moral são o estresse e a ansiedade, combinado com um sentimento de impotência e humilhação.” Destes prejuízos decorrem perturbações físicas, como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc. Diga-se que tais perturbações seriam uma autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa da pessoa adaptar-se para enfrentar a situação.

As conseqüências vão muito além da saúde física, afetando a vida social e econômica da vítima, bem como a produtividade da empresa e a sociedade em si. O assédio moral provoca além de tudo, mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação diante dos colegas de trabalho, fazendo com que a vítima sinta-se menosprezada, excluída, gerando sentimento de angústia, mágoa, revolta, desvalorização pessoal e profissional, que levam a um quadro de depressão com perda de identidade e dos próprios valores, podendo acarretar riscos de suicídio.

Com gastos em tratamento médico e psicológico, o assédio moral pode ter como conseqüência danos materiais. Além, é claro, dos danos à personalidade do trabalhador, que pode se sentir inútil e perder sua capacidade laborativa.

2.2.2 Conseqüências para o convívio familiar

O trabalho é considerado não apenas um meio de sobrevivência, mas também um meio para satisfação do trabalhador, pois ele tem o condão de destacar o indivíduo diante da família e da sociedade.

A sensação de fracasso e inutilidade do trabalhador podem gerar um comportamento agressivo e grande tensão interna, levando ao aumento de consumo de bebida alcoólica ou de outras drogas. Todo esse quadro acarreta uma desagregação familiar, podendo levar casamentos ao final.

2.2.3 Conseqüências para a empresa

A principal conseqüência é a queda na produtividade, pode-se constatar que o trabalhado quando não era vítima do assédio moral faltavam menos, tinham maiores índices de produtividades, menos problemas psicológicos.

O assédio moral leva a indenização pecuniária o que é danoso ao empregador, haverá além da queda de produtividade, redução na expectativa de ganho, o que numa

vista geral demonstra um quadro bem mais desolador para a empresa diante da atual economia globalizada.

2.2.4 Consequências previdenciárias

Para Ferreira (2019, p. 54)” as consequências são bem evidentes, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou até mesmo permanentes, em face da incapacidade adquirida, sobrecarregando, ademais, a Previdência Social.”

Resta evidente o prejuízo para o Estado, havendo aumento de gastos para despesas de saúde na tentativa de recuperar as vítimas do assédio, hospitalização, indenizações por desemprego, aposentadorias antecipadas, o que para Hirigoyen (2017, p. 253) “em se tratando da situação econômica de um país, transforma-se em bilhões”.

Ramos (2012) ilustra um exemplo ocorrido na Justiça Francesa, que reconheceu como acidente de trabalho a tentativa de suicídio de uma faxineira de um estabelecimento de ensino que, depois de reiteradas condutas assediadas de seu chefe, pulou da janela do terceiro andar do estabelecimento, ficando paraplégica. Tal fato foi considerado como oriundo de um processo de assédio moral, eis que configurado o nexo causal entre a conduta assediante e o ato de desespero da vítima que teve sua identidade e dignidade lesadas no ambiente de trabalho, e, que por tal razão, ficou habilitada a receber o seguro social.

O ordenamento brasileiro prevê na Lei 8.213/91 duas modalidades de acidente de trabalho, aquele que acontece no desenvolvimento da atividade laboral e provoca lesão incapacitante para a realização do trabalho e o acidente por equiparação, quando se tratar de doença profissional, causada por fator inerente à atividade laboral, e doença do trabalho, causada pela circunstância do trabalho.

Desse modo, para Ramos (2018, p. 80) a indispensabilidade de proteção jurídica seja à saúde mental, seja à saúde física do trabalhador, demanda o enquadramento do assédio moral no acidente de trabalho do tipo doença de trabalho, não afastando a possibilidade de a vítima do assédio, em razão da pressão e condições de trabalho degradantes, ficar vulnerável ao acidente tipo, sendo perfeitamente admissível, nessa hipótese, o estabelecimento causal (trabalho-acidente-incapacidade).

Não custa lembrar que o ordenamento jurídico pátrio prevê condições saudáveis de

trabalho para os empregados, bem como condições que se adaptem ao perfil psicológico e fisiológico do trabalhador.

2.2.5 Consequências para o Estado

Além do prejuízo em relação à seguridade social, tem-se também a triste constatação de que o maior percentual de assédio moral se encontra no serviço público. Aqui cabendo todas as características já citadas de diminuição de produtividade, dos danos à saúde mental do trabalhador, restando um dano maior à própria sociedade.

3. ASSÉDIO MORAL NO DIREITO BRASILEIRO

Conforme visto supra, não restam dúvidas que o assédio moral gera consequências sobre a organização do trabalho, já que o rendimento do trabalhador diretamente afetado pelo instituto cai significativamente, bem como o rendimento da empresa refletindo num prejuízo econômico ao próprio empregador, já que também inclui despesas com pagamento de indenizações. Por outro lado, o Estado se vê prejudicado por essa prática infame, pois acaba tendo que custear tratamento de saúde do trabalhador vitimado, assim como também arca com o pagamento de seguro-desemprego e também com aposentadoria precoce.

Desse modo, fica claro que o assédio moral é uma conduta, que além de ferir a sociedade, ela é também considerada um fenômeno antijurídico, daí a sua relevância para o direito, pois, viola um dever jurídico traçado pela norma jurídica, com o fim de delimitar o agir humano e pacificar as relações na sociedade.

Sobre o assunto, Diniz (2016, 77) “aduz que a vida em sociedade exige o estabelecimento de normas jurídicas que regulem os atos de seus componentes; são mandamentos dirigidos à liberdade humana no sentido de restringi-la em prol da coletividade,” pois esta liberdade não pode ser onímoda, o que levaria ao caos. As normas de direito visam delimitar a atividade humana, preestabelecendo o campo dentro do qual pode agir.

Lastreado na norma jurídica, temos um relativo cerceamento da liberdade para que em troca a sociedade possa seguir de maneira harmônica. Deste modo, quando se fala no assédio moral, a única vítima não é o trabalhador. As consequências são mais avassaladoras atingindo a esfera da vida social do empregado, bem como as consequências

econômicas, não só sobre o empregado, como também da empresa e do Estado.

3.1 Fundamentos constitucionais

A prática do assédio moral afronta a Constituição Federal, no que se refere aos direitos fundamentais sociais.

Ramos (2018, p. 39) esclarece o seguinte sobre os direitos fundamentais: tais direitos são classificados pela doutrina como direitos fundamentais de segunda dimensão, não englobando apenas direito de cunho positivo, mas também as liberdades sociais, a exemplo da liberdade de sindicalização, do direito de greve, bem como do reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores, tais como o direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia de um salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho etc.

É de suma importância a análise da aplicabilidade dos direitos e garantias fundamentais nas relações de trabalho, principalmente nas relações de emprego. Neste caso estamos diante de um contrato de emprego de trato sucessivo, comutativo, bilateral e de execução continuada e esta situação gera um comprometimento do empregado que ultrapassa os interesses profissionais, abarcando, também, os interesses pessoais. A partir daí, chega-se a conclusão de que na relação trabalhista o empregador deve respeitar a personalidade moral do empregado no que se refere à sua dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal, em seu artigo 1º, expõe os fundamentos adotados pelo Estado Democrático Brasileiro, tais como: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Tema novamente demarcado em seu artigo 170, que esclarece que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. (BRASIL, 1988).

O artigo 7º da Constituição estabelece um mínimo de direitos fundamentais dos trabalhadores que devem ser observados durante a relação empregatícia, e que não poderia haver dificuldade na sua implementação ou eficácia. (BRASIL, 1988). No entanto, alguns dispositivos, ligados diretamente aos interesses dos trabalhadores, não foram regulamentados, servindo como obstáculo para a sua eficácia.

3.2 O assédio moral na legislação brasileira

Ainda que não possua legislação específica, o assédio moral não encontra empecilho no ordenamento jurídico brasileiro, para receber o tratamento jurídico cabível. Essa ausência de lei específica não tem impedido os tribunais trabalhistas de reconhecer a gravidade do fenômeno, bem como tomar medidas necessárias para coibi-lo, fazendo uso, assim, da legislação já existente, de forma análoga ou sistêmica.

Ramos (2017, p. 34) ressalta que o “assédio moral, visto como espécie do gênero dano moral, em relação à proteção jurídica, possibilita ao trabalhador apenas duas opções: o pedido de demissão, diante da situação insuportável pela qual passa, ou então aturar as práticas abusivas cometidas pelo empregador.”

É interessante salientar que na esfera federal, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei Federal nº 2369/03, de autoria do Deputado Federal Mauro Passos, que tem como objetivo a regulamentação do assédio moral, instituindo indenização ao empregado vítima do instituto, bem como determinar ao empregador que se tome providências no sentido de prevenir as práticas nas relações laborais, fazendo jus de medidas educativas e disciplinadoras.

Na CLT, em seu artigo 483, embora não se trate do assunto de maneira direta, há um rol de hipóteses nas quais se possibilita que o empregado peça a rescisão indireta do contrato por descumprimento das obrigações por parte do empregador. (BRASIL, 2017).

Há grande preocupação do legislador, atualmente, em eliminar as formas de discriminação no trabalho. Daí a criação da Lei 9.029/95, editada com a finalidade de coibir práticas discriminatórias por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Nessa lei, por exemplo, tipifica-se crime as hipóteses em que o empregador exige teste de gravidez para a admissão de empregados e a indução ou promoção do controle de natalidade.

É importante também salientar a relevância dos sindicatos na questão do assédio moral. A CLT não define o que vem a ser sindicato, apenas deixa claro que é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Para se chegar a um conceito direto, temos que recorrer à doutrina. Martins (2019,

p. 96) entende que sindicato é “a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria”.

Dentre as funções atribuídas ao sindicato, destaca-se a de representação, permitindo ao sindicato a representação dos interesses da categoria perante as autoridades administrativas e judiciárias, relativos à atividade ou profissão exercida. Essa prerrogativa permite ao sindicato que atue de forma efetiva na defesa destes interesses, precipuamente no que se refere à prática de assédio moral nas empresas.

3.2 Assédio moral no direito internacional

Após a Primeira Guerra Mundial, as nações vitoriosas resolveram ratificar o Tratado de Versalhes, criando a Sociedade das Nações, bem como se comprometeram a assegurar e manter as condições de trabalho equitativo e humano para o homem, a mulher e a criança. Então surge a importância do Direito Internacional do Trabalho.

A partir daí tem origem a Organização Internacional do Trabalho como uma associação autônoma, embora associada à Sociedade das Nações, que após a Segunda Guerra Mundial, foi sucedida pela Organização das Nações Unidas.

Ao se falar em Organização Internacional do trabalho é importante esclarecer a respeito da convenção 158. (MORAES, 2018, p. 128). Essa convenção foi ratificada pelo Governo brasileiro e tem como objetivo a proibição de demissão de um trabalhador. Afirmando que a relação de emprego de um trabalhador não poderá ser findada sem oportunizar-lhe a ampla defesa das acusações lançadas contra ele.

Além desse aspecto, a convenção 158 possibilita ao trabalhado a oportunidade de recorrer perante a justiça do trabalho quando considerar injustificado o término do contrato de trabalho.

3.4 Direito ao ambiente de trabalho sadio

Na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXII, é defendido o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 1988). Daí, extraímos que o empregador deve zelar pelo ambiente de trabalho, propiciando ao trabalhador um ambiente sadio, bem

como condições físicas e psicológicas para o exercício de suas funções no trabalho.

É necessário que haja legislação que proteja a saúde do empregado, que propicie um local apropriado e dentro das condições mínimas para o exercício do trabalho.

Segundo Carrion (2017, p. 63) “a segurança e higiene do trabalho são fatores vitais na prevenção de acidentes e na defesa da saúde do empregado e ao próprio país. Praticamente falta o empregado que não obedece às normas de segurança e higiene do trabalho, inclusive quanto ao uso de equipamentos.” A lei quer que as instruções sejam expedidas pelo empregador, que hajam sido veiculadas por ele aos seus empregados: não basta assim a simples vigência. O ato faltoso do empregado poderá ou não constituir justa causa para rescisão do vínculo laboral, de acordo com a gravidade das circunstâncias, de sua reiteração, etc., como acontece com as demais faltas propiciando em certas hipóteses simples advertência ou suspensão.

Juntando a isso o fato de que o empregado passa normalmente um terço do seu dia no trabalho, é mais do que plausível que as condições de trabalho sejam no mínimo sadias, para que a jornada laboral se torne agradável e satisfatória ao funcionário, com a finalidade de melhorar não só a sua vida social, mas também a produtividade da empresa.

3.5 Do dano moral

O dano moral é uma lesão a um direito inerente à personalidade, que foi suportada por uma pessoa, podendo esta ser física ou jurídica em razão de uma ação ou omissão de outrem.

Para Vitório (2019, p. 13) o dano moral pode ser entendido como: “a lesão sofrida pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, ou seja, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico, em contraposição ao dano moral”.

No âmbito do trabalho, o dano moral poderá ocorrer quando o empregador ou empregado fizer uso de atos contra a honra, ou ofensas físicas, praticados no ambiente de trabalho contra qualquer pessoa, salvo em legítima defesa.

Delgado (2017, p. 22) “sobre o assunto, tece o comentário de que o dano moral decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas e sua respectiva indenização reparadora, são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício.” Por exemplo, procedimento discriminatório, falsa acusação de

cometimento de crime, tratamento fiscalizatório ou disciplinar degradante ou vexatório, etc.

Em outras palavras, danos morais são aqueles que abalam a honra, a boa fama e a dignidade das pessoas. Em virtude de sua subjetividade, para comprovação da presença ou não do dano efetivo, é preciso que se apure as condições em que ocorreram o fato causador.

O dano à imagem é aquele que através de fotos, exposições indevidas, é possível denegrir a imagem do indivíduo. Esse dano pode ser comprovado por meio de provas materiais ou testemunhas que presenciaram o fato.

4. O CONFRONTO ENTRE ASSÉDIO MORAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana é considerado um fundamento da Constituição Federal, bem como também é finalidade da ordem econômica. O que a Carta Magna quis com isso foi romper com os paradigmas de uma sociedade liberal, onde a atuação do Estado é mínima, abrindo-se para o neoliberalismo, baseado no Estado Social.

Nessa nova ordem, o princípio em tela adquire *status* de fundamento do Estado Social de Direito, ganhando limites e funções específicas, ainda que exista uma ampla aplicabilidade. O princípio da dignidade da pessoa humana pode ser considerado um fim maior do direito tamanha a sua importância, os seus efeitos se expandem pelos mais diferenciados domínios normativos, com o objetivo de fundamentar toda e qualquer interpretação, sendo, assim, o fundamento maior do Estado brasileiro.

A Constituição, logo em seu primeiro artigo, esclarece, como princípio fundamental, sobre a proteção da dignidade da pessoa humana.

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988).

O princípio da dignidade da pessoa humana é o mais atingido pelo assédio moral. Daí a importância do seu estudo, da procura por meios de poder extinguir essa maneira torpe e cruel de se tratar os trabalhadores, o que vem gerando prejuízos em vários âmbitos

da sociedade.

Moraes (2003, p. 128) “é importante ressaltar que a dignidade é algo subjetivo, enquanto determinado indivíduo possa se sentir ofendido, humilhado diante de determinada atitude, outra pessoa pode receber a mesma atitude de outra forma, não sentindo sua dignidade ser ferida.”

A dignidade da pessoa humana está ligada aos direitos mais necessário para uma vida harmônica do homem, para que as suas necessidades mais relevantes possam ser supridas, por isso está elencado no rol de direitos fundamentais. Estando diretamente ligado ao trabalho do homem, visto que este deve se sentir útil em seu local de trabalho, isto é o que vem contrariar o assédio moral, pois o seu agressor a todo tempo mostra como o seu empregado é incompetente para cumprir determinada tarefa.

Moraes (2003, p. 128) pontua da seguinte maneira:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Fica cada vez mais clara que a intenção do legislador ao dar tamanha importância para o princípio da dignidade humana denota a obrigatoriedade de colocar no núcleo central

das atenções o indivíduo, destacando-o e tornando-o destinatário dos direitos de cunho prestacional, como também para demarcar com precisão, a ideia de que o mais elevado propósito devido à sociedade é enaltecer a dignidade das pessoas que a compõem.

Ainda que se ressalte a importância do princípio em estudo, os doutrinadores encontram dificuldade em conceituá-lo. Para Moraes (2018, p. 21-22) a dignidade da pessoa humana é:

Um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Por outro lado, Silva (2018, p. 109) apresenta uma visão diferente. Para ele a dignidade da pessoa humana é:

[...] um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem desde o direito à vida. [...] Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos a existência digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

Acerca do tema, fica claro que não dá pra se esgotar o seu conteúdo. No entanto, podemos destacar o fator da subjetividade, é necessária uma valorização individual para se chegar à constatação da violação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Dessa maneira, a dignidade da pessoa humana pode ser considerada o valor de todos os outros valores constitucionalmente postos, deve ser utilizada, sempre, como demarcação para eventual declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato do poder público, ou mesmo para conformar o comportamento de quem quer que esteja, no caso concreto, ofendendo o princípio em estudo.

4.1 A dignidade humana do trabalhador

No artigo 170 da Carta Magna, há previsão que a ordem econômica deve assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tudo isso com o fim de chegar a um equilíbrio, para se alcançar um fim maior, qual seja a justiça social. (BRASIL, 1988).

Pode-se extrair do texto constitucional que a dignidade humana do trabalhador constitui uma das principais finalidades da ordem econômica. Isso acontece porque a norma contida no supracitado dispositivo aplica-se na maioria das vezes aos trabalhadores no que diz respeito à sua dignidade inserida nas relações de trabalho.

A partir daí pode-se chegar ao ponto principal, pois as pressões psicológicas, as más condições de trabalho, que ilustram, com toda a certeza, o assédio moral, atingem sem sombra de dúvidas, a dignidade humana dos trabalhadores. Daí a clara necessidade dessa prática vil receber a tutela jurídica devida.

Sobre o tema Ramos (2018, p. 56) “ressalta sobre a oportunidade de se incorporar um valor social ao trabalho humano, que isto já faz parte da história constitucional do Brasil, e, por esse motivo o trabalho não pode ser assumido friamente como um mero fator produtivo, pois, trata-se de uma fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador.”

O trabalho enaltece e dignifica o homem, não é uma atividade da qual ele apenas

tira o seu sustento, é uma função perante toda a sociedade, um meio de sentir incluído, é uma necessidade vital e um bem indispensável para a sua realização pessoal, bem como um meio de valorização no seio da família.

Por esse motivo, Ferreira (2019, p. 44) “a livre iniciativa deve acompanhar à valorização do trabalho humano, a busca desenfreada pelo lucro é um dos principais fatores que levam ao assédio moral, é necessário que se tomem providências para compatibilizá-la” em relação à força de trabalho, respeitando, assim, os direitos do empregado. O julgador também deve estar atento, buscando o equilíbrio entre os bens constitucionalmente tutelados, diante de um caso concreto, aplicando a ponderação dos valores citados, sem se esquecer dos direitos fundamentais do trabalhador.

A partir daí nasce o dever do empregador de respeitar os direitos do empregado, é necessário que se conscientize e realize um tratamento digno, pois é parte do contrato também, sendo sujeito das garantias fundamentais, principalmente da dignidade da pessoa humana.

Como alerta Ferreira (2019, p. 44) “o empregador não pode submeter seus empregados a práticas humilhantes em nome do lucro ou das regras do mercado, o que normalmente leva a configuração do assédio moral.” Atuando dessa forma o empregador estará suscetível de responder pelos prejuízos causados ao trabalhador vítima do abuso.

Por esse motivo torna-se evidente a necessidade da participação do Estado legislador. É necessária essa atuação, que se preveja através de lei maneiras de se punir aqueles que desrespeitam esse princípio tão importante para a prática do direito.

Em relação à proteção que garante dos direitos sociais, Ramos (2018, p. 55) aduz que esse direito, junto à dignidade da pessoa humana, no tocante às necessidades do direito social de acesso ao trabalho, a garantia da relação de emprego, condições mínimas de trabalho e o direito ao seguro-desemprego, são institutos que garantem as condições necessárias para uma existência digna.” O trabalho é um direito de todos, e é contrapartida do Estado promover os meios e mecanismos para permitir o acesso ao trabalho. No entanto, não basta o acesso ao trabalho como garantia de uma vida digna para o trabalho, deverá se promover o acesso ao trabalho com uma remuneração justa, dando ensejo ao trabalhador e sua família acesso a uma boa moradia, educação, juntando isso à participação ativa e consciente do trabalhador na comunidade produtiva na qual está inserido.

Alkimin (2018, p. 19) aduz acerca do tema que:

Sendo o trabalho fonte de dignidade e promoção social, certamente o desemprego constitui uma agressão à dignidade da pessoa humana, atinge a personalidade do indivíduo, no que diz respeito à autoestima, valor pessoal e profissional, causando males físicos e psíquicos; enfim, é capaz de colocar em descrédito a gama de direitos sociais conquistados às custas de lutas históricas da classe trabalhadora.

É indubitável que o princípio da dignidade da pessoa humana é uma grande conquista na história do direito do trabalho, a partir dele a relação trabalhista pode ser vista por uma ótica mais humana. O ser humano, combustível da produção, não pode ser visto apenas como mero objeto, mas tem que ser visto como um indivíduo dentro de uma sociedade como participante, que tem voz ativa.

No tocante ao assédio moral, é clara a violação ao princípio da dignidade humana do trabalhador, a partir do momento em que este é exposto a constantes humilhações, de maneira repetitiva e prolongada, fica evidente o quão fragilizado poderá ficar, isso é uma evidente afronta a harmonia no ambiente de trabalho.

4.2 Um meio ambiente de trabalho sadio como garantia da dignidade humana do trabalhador

A Carta Magna de 1988 em seu artigo 225, Capítulo IV, que se refere à meio ambiente disciplina que:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-lhe ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Isto posto, chega-se à ideia análoga no ambiente de trabalho. Pode-se incluir como espécie do ambiente supracitado o ambiente do trabalho como parte integrante do todo. A partir do momento em que se leva em consideração que o homem passa um terço de seu dia no trabalho, logo, num geral, ele passa boa parte da vida exercendo a prática laboral, nessa atividade ele desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo para a produção, distribuição e circulação de riquezas.

Podemos concluir que a natureza jurídica do meio ambiente de trabalho trata-se de uma garantia fundamental ao interesse coletivo, e não de interesse individual. Pode-se afirmar também que o meio ambiente do trabalho equilibrado ultrapassa o interesse coletivo, atingindo, inclusive, o interesse público, eis que diz respeito ao bem comum.

Deve-se lembrar que o bem jurídico atingido em face do desrespeito ao meio

ambiente do trabalho, é justamente a saúde do trabalhador, que constitui interesse da coletividade, motivo pelo qual a Constituição Federal exaltou a natureza pública e cogente da norma de proteção à saúde, consagrando-a como direito social elementar para a ordem social e econômica.

Um ambiente de trabalho sadio é mais do que necessário. A partir dele não só práticas que configurem assédio moral serão evitadas, mas também surgirão outros benefícios, maior produtividade, em conseqüência maior lucro e o principal é um ambiente harmônico onde haja respeito independentemente de hierarquia, ou de qualquer diferença. O importante é o respeito.

Não resta dúvida que a garantia de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado transcende o interesse individual, devendo a coletividade ou grupo interessado buscar meio para obrigar o empregador a cumprir as normas pertinentes à segurança e medicina do trabalho.

A doutrina tem estabelecido que em relação ao dano moral é obrigação do empregador prover aos seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais.

Sobre o assunto Ramos (2018, p. 38) explica que:

[...] no processo de assédio moral, os efeitos produzidos pelo conjunto de atos repetitivos e prolongados no tempo, elementos essenciais para sua caracterização, comprometem a capacidade laboral do trabalhador, haja vista que as condições psicológicas no meio ambiente de trabalho são penosas, comprometendo-lhe a saúde física e psíquica, temporária ou permanentemente.

O Tribunal Superior do Trabalho tem entendido em suas decisões sobre a matéria que a produtividade do trabalhador está vinculada ao ambiente de trabalho saudável e à sua satisfação, bem como a construção de um ambiente de trabalho propício ao crescimento pessoal e profissional do trabalhador depende do modo de atuação do empregador na maneira como conduz a atividade econômica. Desse modo o uso de castigos para aumentar a produtividade, por exemplo, além de violar o princípio da dignidade da pessoa humana, configura o assédio moral, cujas práticas são bastante penosas ao trabalhador vitimado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término do presente estudo, podemos chegar à conclusão de que o assédio moral é uma forma contínua de humilhação que é feita por superior hierárquico ou

qualquer pessoa relacionada ao seu ambiente de trabalho, com a finalidade de afastar a vítima do local de trabalho. Sendo que dessa forma as empresas se livram dos trabalhadores indesejados sem arcar com a despesa gerada pela demissão sem justa causa, como verbas trabalhistas.

Podemos dizer que o assédio moral inicia-se ao ferir a dignidade do trabalhador, por meio de humilhações, ridicularizações, isolamento dentre outros, tornando o ambiente de trabalho o pior possível. Para tanto é necessário que estas se prolonguem no tempo para que possam ser caracterizadas como assédio.

Na maioria dos casos de assédio, o funcionário não faz nada para mudar a situação, pois fica com medo de perder o emprego, devido a relação de submissão ao empregador. Nos casos de assédio moral é ultrapassada a relação de subordinação, o que confere nesse caso o direito de pleitear judicialmente a devida reparação.

A nossa legislação não trata de maneira específica o instituto do assédio moral, contudo, este configura violação ao contrato de trabalho, tanto na forma ativa como omissiva, pois ao se estabelecer em uma empresa, mesmo que não seja pelo empregador é porque esta empresa permite, ou não trata o assunto com represálias.

As consequências são as mais variadas possíveis, não atingindo somente a saúde física do assediado, mas sua saúde mental também, desencadeando diversos tipos de doença, causando-lhe perturbações. Lembrando também das consequências para a família, para a sociedade, para a previdência social.

Em todo caso, existe uma preocupação com o assunto, ainda que não seja tratado com a importância devida. São poucos aqueles que colocam a dignidade da pessoa humana acima dos outros assuntos tratados com mais prioridade no nosso ordenamento jurídico.

Pretendendo este trabalho provocar uma reflexão a respeito do assédio moral nas relações de trabalho, identificar as formas e consequências para o empregado, para o empregador, e também para a sociedade. Sendo importante lembrar a colaboração dos operadores do direito para refrear a prática desse instituto que tanto mal faz não só para as relações de trabalho, como também para a sociedade em geral. É necessário que se defenda o princípio da dignidade da pessoa humana com unhas e dentes, e que os responsáveis por essas práticas sejam punidos de maneira exemplar, assim como aqueles que demonstram conivência.

Destaca-se, que a Lei da reforma trabalhista inseriu em seu texto os artigos 223-A até 223-G, com possibilidade de aplicabilidade desses artigos relacionados ao dano moral e extrapatrimonial os quais poderão ser aplicados em benefício da vítima em uma ação de assédio moral na seara laboral.

No âmbito internacional, foi averiguado o atraso do Brasil em relação a países como a Itália, França e Suécia, os quais já possuem legislação tratando do tema, inclusive com o estabelecimento de sanções ao sujeito ativo da violência perversa no ambiente de trabalho.

Portanto, devido à gravidade e às consequências negativas do assédio moral nas relações de trabalho, acredita-se ser mais que urgente à regulamentação da conduta, com o estabelecimento de penas para os agressores, através de uma lei própria.

O ambiente de trabalho deve ser saudável, e ter como finalidade a boa comunicação, convivência para que se tenha uma melhor relação. O ser humano deve se sentir satisfeito, deve ser engrandecido no tocante ao seu trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2018.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo, PUC, 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTR 2017.
- DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 14. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2018.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2019.
- FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun.2019.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 55. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2018.
- _____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**.

2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTR**. São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2018.

RAMOS, Luis Leandro Gomes. **Assédio moral no trabalho. O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho**. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.