

DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA *versus* ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma reflexão sob a ótica do princípio da dignidade humana e a responsabilização do empregador

Vivian Cristina de Abreu silva ¹

Otavio Augusto Custódio de Lima ²

RESUMO: O presente artigo tem como premissa analisar e explorar uma importante questão que afeta as relações de emprego, o assédio moral no âmbito do trabalho. Manifestado em suas várias formas, entende-se que o assédio moral é um mal que vem crescendo tornando-se uma preocupação social, principalmente pelos impactos negativos a saúde psíquica da vítima ocasionado pelo desgaste emocional. Diante disso pretende-se trazer à evolução do estudo sobre o tema e a repercussão do assédio moral nas relações trabalhistas. O principal ângulo é garantia das necessidades vitais de cada indivíduo inserida no princípio da dignidade da pessoa humana, um dos princípios constitucionais possui um grande significado para esse fenômeno expondo que medidas judiciais podem ser tomadas para minimizar os danos sofridos pelo agressor. As abordagens feitas no presente artigo foram realizadas através de pesquisa bibliográfica, com base em dados já analisados e publicados, artigos já publicados pesquisas, legislações e doutrinas.

Palavras-chave: assédio moral. Responsabilidade civil. Dignidade humana

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO 1.1, características e especie de assédio moral 1.2, Assedio vertical descendente 1.3, Assédio horizontal 1.4 Assédio misto 1.5, Assédio vertical ascendente .2 DANOS CAUSADO; 3 RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR PREPOSTO E A reparação DOS DANOS CAUSADOS; 4 CONCLUSÃO; referências.

¹ Vivian Cristina de Abreu Silva do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo

² Professor Otávio Augusto Custódio de Lima. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

Introdução

O assédio moral no trabalho é um tema que se tornou uma forte preocupação social, considerando a gravidade do assunto, em razão dos impactos negativos que causa à saúde mental e ao bem-estar da vítima.

Com o crescimento da população e seu avanço ao decorrer dos séculos, aplicou-se a ideia de que o homem deveria trabalhar para conseguir sobreviver e ter só seu desenvolvimento pessoal, dessa forma reestruturadas as classes sociais afins de proporcionar melhores condições aqueles que detinham o pecúlio da manufatura.

Hadassa Ferreira diz:

“ O assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça”

O assédio moral vem gerando grandes proporções, pois vem se tornando um fenômeno social. Casos relatados pela mídia, leis sendo criadas e nas esferas estaduais e municipais, transparece o porquê de o assédio moral ser um dos assuntos mais discutidos atualmente no âmbito do direito.

Um ambiente de trabalho para ser considerado bom e organizado está relacionado, a relações interpessoais que se baseia em respeito e na justiça. Além de se prezar por valores voltados ao bem-estar dos trabalhadores e empregados. Embora seja reconhecida a importância desses valores a serem seguidos problema não é novo, está presente desde os primórdios das relações humanas, desde quando existe o trabalho existe o assédio, mas apenas no ano de 1980 que ele começou a ser estudado e combatido.

A violência no trabalho é manifestada através de palavras, gestos ou comportamentos agressivos prolongados com a intenção de denegrir a imagem do profissional atingindo a dignidade do trabalhador. E, pelo medo de perder o emprego ou não ter melhores oportunidades na empresa por falta de esforço fazem com que, os trabalhadores se sentem forçados a aumentar o ritmo de produção e dedicação total para alcance de metas e resultados melhores, gerando um ambiente de competitividade e de inimizade com os demais colegas de trabalho.

A literatura aponta que a ocorrência do assédio moral atinge negativamente as pessoas nas suas atividades laborais, o que interfere no desempenho de suas funções e ocasiona males,

muitas vezes irreparáveis e prejudiciais à condução dos seus propósitos de vida. Esses males podem acontecer tanto no aspecto físico como psicológico, ferindo a dignidade dos trabalhadores. A falta de lei para tais atos podem ser cada mais comum pessoa com doenças psicológicas derivadas de uma relação de trabalho desgastante e com isso a imunidade do agressor, que pode ser prejudicial tanto quanto uma lesão física contanto que atualmente muitas pessoas acabam cessando suas vidas por problemas psicológicos.

Mostra-se indiscutível que a vítima do assédio moral terá problemas futuros, tanto em sua vida íntima como em sua vida profissional, ocorrem também diversas consequências em virtude do assédio, os maus-tratos sofridos pelas vítimas geram profundos sofrimentos, modificando a forma que lhe dão com os problemas do mundo além de alterar o modo de vivência da própria pessoas. O assédio moral ocorrido nas relações de trabalho é, um dos assuntos mais discutidos e que mais controvérsia tem gerado, hodiernamente, na justiça do trabalho. No Brasil, ao contrário do que muitas pessoas acreditam ele não configura crime, pois ainda não tem regulamentação jurídica específica.

O ato de assediar lesa o bem maior de trabalhador, a dignidade da pessoa humana, o seu direito de personalidade, ferindo diretamente um dos direitos fundamentais previsto em nossa Constituição Federal e tem sido reconhecido na justiça por condutas previstas no artigo 483 da consolidação das leis trabalhistas, bem como a aplicação subsidiariamente a aplicação das normas do Código Civil a respeito da indenização por danos morais decorrentes ao assédio.

Assim, é coerente que embora ainda não existam conceitos legais com relações dessa matéria, o assédio moral nas relações de trabalho é nada mais do que conduta extremamente abusivas que se caracteriza por suas repetições e prolongamento no tempo tem como consequências psicológicas graves na vida do empregado assediado. Em decorrência dessa ausência de leis específicas acerca desse problema o trabalhador fica mais vulnerável a sofrer tais condutas, tendo e, vista que o agressor ficará com cada vez mais de certeza de sua impunidade.

É fato que quando os direitos da pessoa não são respeitados traz consequências maléficas à pessoa, à família, à sociedade, ao Estado. Em decorrência da circunstância, traz a seguinte problemática para o tema de pesquisa: pela falta de legislação sobre assédio moral no ambiente laboral, qual a forma mais coerente para lidar com o problema quando o trabalhador se encontra nessa situação?

Este projeto de pesquisa tem como base a pesquisa dialética, 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, e jurisprudências

1. Conceito de assédio moral no trabalho

O trabalho teve o seu começo no momento onde o ser humano surgiu. Ao longo da história o processo de trabalho passou por diferentes perspectivas, passando por adaptações ao longo da evolução humana. Em todos os aspectos o trabalho representa parte considerável da vida humana. Por esse entendimento pode-se conceituar que, esse processo é uma condição essencial, não somente pela manutenção financeira, mas pela dignificação da vida de um indivíduo

Quando se fala em assédio, trata-se de toda categoria de violência, tanto física quanto moral, que atinge a integridade psíquica ou física de um indivíduo, expressado de através de comportamentos opressivos e abusivos. O “assédio moral” é uma expressão utilizada para intitular esse tipo de violência no trabalho que é um tema de constante discussão na sociedade atual, com o surgimento de novas políticas no gerenciamento das organizações de trabalho levaram ao aparecimento de novas formas de hostilizarem os trabalhadores por sua subordinação.

No entanto, antes do conceito chegar no ramo da psicologia e no direito, os estudos a seu respeito tiveram origem na biologia, sendo o primeiro autor que apresentou o termo “mobbing” ou “assédio moral” termo utilizado aqui no Brasil foi Konrad Lorenz, teólogo, em 1963, para descrever o comportamento animal, explicando ataque ameaçador ou comportamento de um grupo de animais menores a um animal maior (Leymann, 1996; Pasco, 2015; Pereira, 2009)

Nos anos 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann, utilizou como base o estudo de Lorenz para descrever o comportamento agressivo de crianças, em grupos escolares, observou que a reação de um grupo de crianças, quando se introduzia outra desconhecida elas se comportavam de maneira análoga aos animais (HIRIGOYEN, 2015, p. 76).

Com isso o assédio moral começou a ser conhecido em outras regiões do mundo e estudados em outros âmbitos como o do direito, pois houve a necessidade de atribuir

termologias diferentes a expressão no intuito de expor o tema para cada região dos pais conforme o contexto social

No entanto, os primeiros estudos científicos sobre o fenômeno de mobbing, tiveram a sua origem na Europa, mais concretamente na Suécia, com Leymann, (1996) no início dos anos 80, que definiu esse ataque feito por um indivíduo e uma intensidade quase diária e por período de vários meses. Por causa desses atos contínuos e ostensivos de conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física, ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho, causa considerável sofrimento psicológico, psicossomático e social. Esta situação psicossocial começa a causar estados patológicos psiquiátricos e /ou psicossomática definição elimina conflitos temporários e se concentra na zona de transição onde o

.O abuso de poder recorrente do empregador e a malícia em sua influência são presentes nas manifestações do assédio moral contra o empregado. Para GUEDES [10]

“O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui uma escalada destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada psicoterror.”

Terror psíquico ou mobbing na vida profissional significa comunicação hostil e imoral que é meticulosamente dirigido por uma ou mais pessoas. Segundo Gonzáles de Riviera e Rodrigues Abuin (2003) essas ações para se considerar assédio deveriam ser feitas com frequência, ao menos uma vez por semana, com duração ao menos seis meses.

Essa ocorrência apresenta semelhanças com outras dificuldades enfrentadas no mundo do trabalho, como o estresse, conflito natural entre colegas e as agressões pontuais. Pessoas que são psicologicamente mais fracas tem uma tendência maior de serem vítimas de assédio moral, ficando suscetivelmente cada vez mais fracas e frágeis.

1.1 Características e espécies de assédio moral

O assédio moral no ambiente laboral pode ser catalogado em quatro partes, que surge a partir de comportamentos abusivos de pôr um longo do tempo, que surge no momento que a vítima se sente oprimida pelo, o agressor.

São elas; assedio vertical descendente, Assédio moral horizontal, assedio misto, assédio vertical ascendente

1.2. Assedio vertical descendente

É a forma mais comum de assédio, onde o trabalhador é assediado por um superior, alguém que esta hierarquicamente acima do trabalhador lesado dentro de uma corporação. Caracteriza-se pela aplicação de abuso de poder, onde os superiores se aproveitam de suas condições de autoridade para pôr o empregado em situações vexatórias e desconfortável, como desempenhar tarefas que não são de sua função, metas absurdas ou colocando apelidos com conotação pejorativa. Existem diversos motivos para esse tipo de assédio, entre eles atingir seu subordinado a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, ou algo que possa por sua autoridade em risco.

Maria Aparecida Alkimin descreve o assédio vertical descendente:

“O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou estar doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incômodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado visando eliminar custos e forçar o pedido de demissão”. (ALKIMIN, 2010, p.62)

1.3 Assédio moral horizontal;

Ocorre entre pessoas ao mesmo nível hierárquico, ou seja, são os próprios colegas de trabalho. Esse comportamento pode ser encorajado pelo clima de competição O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do ‘bullying’, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Muitas situações podem ocorrer por seu colega de trabalho que tenha um desempenho melhor ou por ter alguma habilidade que se destaca no meio de outros profissionais da mesma área, podendo obter uma promoção.

Essa espécie também pode ocorrer por discriminação sexual, religiosa, cultural, gênero, econômica e até questões raciais. Expondo seus colegas a situações de humilhação, com boatos, comentários ofensivos que denigrem sua imagem.

A omissão de empresa em relação a tal ato também pode agravar e estimular a competitividade entre os colaboradores e sua produtividade.

1.4 Assédio misto;

Nessa categoria o assédio é feito por duas pessoas, a chefia e os colegas de trabalho, trata-se do assediador horizontal (praticado por colegas de níveis hierarquicamente iguais) que são estimulados pela, a outra parte assediadora que é o assediador vertical (onde quem pratica o assédio é seu superior hierárquico).

Na maioria das vezes, o assediador vertical e o agressor central, induzindo os outros trabalhadores a tais atos agressivos. Essa prática de assédio se diferencia das demais modalidades, pois o assediado tende a ceder com mais facilidade, não sendo necessárias repetidas práticas violentas para se caracterizar o assédio, basta que a vítima se sinta desprezada

1.5 Assédio vertical ascendente;

Onde os agressores são um ou mais trabalhadores subordinados afins de causar constrangimento ao superior hierárquico por algum interesse, suborno, com falsas alegações sobre sua chefia. Causando agressões psicológicas diretamente direcionadas, colocando em xeque sua própria posição de superioridade, a fim de ocasionar uma demissão ou rebaixamento de cargo.

Há também o estratégico e organizacional utilizado como técnica gerencial, que se caracterizam em um conjunto de condutas abusivas, constrangedoras e humilhantes de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante a relação trabalhista para atingir o limite da produtividade e incremento dos lucros. Jose Affonso Dellegrave Neto diz a respeito:

“Como se vê, enquanto o mobbing tem como objetivo a exclusão da vítima do mundo do trabalho, discriminando-a e estigmatizando-a perante o grupo, no assédio moral organizacional o que se visa é a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa. O que ambas as figuras têm em comum é a ofensa aos direitos fundamentais do cidadão e a caracterização de dano moral decorrente de insistentes métodos espúrios do empregado”

Assédio no ambiente de trabalho em contraponto ao princípio da dignidade humana

Os princípios constitucionais são aqueles que guardam os valores fundamentais da ordem jurídica, neles condenam-se bens e valores considerados fundamentais de validade jurídica. As normas de direito procuram estabelecer alguns princípios mínimos a serem assegurados pelos estados a fim de garantir uma harmonia pacífica na convivência dos indivíduos. Dentre esses princípios aos direitos fundamentais do homem, em especial a dignidade da pessoa humana, que pode ser entendido como a garantia das necessidades vitais de cada indivíduo, que está estabelecido no 1º, inciso III da Constituição Federal.

Nesse sentido, Flávia Piovesan diz que (2000, p. 54):

“A dignidade da pessoa humana, (...) está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. ”

Diz ainda a autora que (2004, p. 92):

“É no valor da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica encontra seu próprio sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, na tarefa de interpretação normativa. Consagra-se, assim, dignidade da pessoa humana como verdadeiro *super*. Princípio a orientar o Direito Internacional e o Interno. ”

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 firmou princípios basilares para nortear o ordenamento jurídico, e, além disso apresentou uma estrutura normativa de Estado Democrático de Direito, onde a pessoa e a dignidade humana ocupam posições expressivas, com a valorização do trabalho. Perante tais apresentações, os Direitos Humanos conquistam um espaço mais significativo, passando a vincular-se principalmente com a liberdade e intangibilidade psíquica e física da pessoa humana, o que reflete diretamente no âmbito aboral (DELGADO, 2012)

O princípio da dignidade humana é um espaço de imparcialidade a ser assegurada por todas as pessoas existentes dentro de uma nação. A dignidade está relacionada tanto com a liberdade e valores quanto as condições materiais de sustentação. O desrespeito a esse princípio é um dos descréditos dos séculos presentes, representando a intolerância de aceitar o outro, o diferente, na plenitude de seu direito à liberdade de pensar e criar. A citação de Alexandre Morais, diz

“Um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e 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 e a busca ao Direito à Felicidade”

Diante disso, a prática de trabalho em situações indignas, situações onde o valor econômico prevaleça sobre o valor social descumpra as ideias de condição de cidadão e de democracia ao ofender os valores fundamentais do estado democrático de direito, representando uma afronta no próprio conceito de direito e de justiça. o princípio da dignidade da pessoa humana possui uma função integrada e hermenêutica, porque possui e serve de parâmetro para a aplicação, interpretação e integração não apenas dos direitos fundamentais das demais normas constitucionais, mas de todo o ordenamento jurídico. (SARLET, 2008, p. 61)

Segundo os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 82):

“O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isolada, não alcançariam”.

Entende-se que, quem pratica o assédio moral na relação de trabalho está violando de forma direta uma ampla escala de direitos assegurados em âmbito constitucional, no meio deles o princípio da dignidade da pessoa humana. Sendo tal análise amplamente aplicável no campo laboral, conforme assevera ainda Xerez (2015, p. 33)

“O princípio da proteção da dignidade humana se espalha por toda e qualquer relação jurídica, especialmente nas relações de trabalho. O poder de direção do empregador deve ser exercido com limites e balizado pelo respeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos de personalidade do trabalhador”

Ou seja, a dignidade da pessoa humana possui elevada densidade normativa, e pode ser visado, por si só, e independente de regulamentação como fundamento de decisão judicial. Além de possuir eficácia negativa, invalidando qualquer norma com seja conflitante. Sendo a dignidade da pessoa humana um fundamento da República, a essa categoria erigido por ser um valor central do direito ocidental que preserva a liberdade individual e a personalidade, portanto, um princípio fundamental alicerça de todo o ordenamento jurídico pátrio, não há como ser mitigado ou relativizado, sob pena de gerar a instabilidade do regime democrático, o que confere ao dito fundamento caráter absoluto.

Nas relações de trabalho pode –se observar várias situações onde se pode aplicar o princípio protetivo, como, por exemplo, uma limitação entre empregado e empregador, sendo que o empregado em sua posição de subordinado, não pode levar essa postura fora do ambiente laboral. Uma das formas da lei é equiparar a relação estabelecida entre o empregado e o empregador, isso para estabelecer a igualdade e não violar a dignidade humana do trabalhador. O mesmo se aplica ao tempo de trabalho.

2.Danos causados ao trabalhador vítima de assédio e suas consequências

O assédio moral praticado no âmbito do trabalho tem a capacidade de afetar não somente a produtividade do trabalhador, mas também, temporalmente acaba afetando a saúde mental do trabalhador tanto na questão subjetiva quanto na questão fisiológica. A conduta hostil aplicada no ambiente de trabalho, pode implicar em danos psicológicos para as vítimas. Para Fonseca (2007, p. 38):

“O ambiente de trabalho da vítima vai se tornando progressivamente insuportável, sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas. Quase sempre a vítima não tem outra escolha senão afastar-se do trabalho, enquanto o agressor permanece no local”

É importante lembrar que isso pode acontecer não só com vitimais mais frágeis, e inseguras, mas também com o bom profissional, que de alguma forma esse profissional está sendo constantemente ameaçado, fragilizado e desestabilizado, com o motivo por exemplo, que cause a desistência de continuar atuando naquele ambiente.

Uma pessoa com a carga horaria laboral normal, passo 1/3 de seu dia trabalhando, então de certa forma, o trabalho é um lugar para se estar confortável e feliz, quando o clima começa a ficar intenso e pesado, o trabalhador começa a ficar estressado, mais cansado e infeliz, e a frequência desse assédio, pode ocasionar patologias serias no profissional. Como: crise de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores sentimentos de inutilidade, insônia, depressão, diminuição da libido, sede de vingança, aumento da pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos, passa a beber, tentativa de suicídio. Isso ocorre, pois, a vítima apresenta o sentimento de que perdeu a dignidade, condicionada a não se perceber submissa ao agressor, humilhada.

Segue um julgado que aponta o sofrimento da vítima de assédio moral. Trata-se de um julgado do Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia⁶³:

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. O assédio moral materializa-se pela conduta abusiva do agente, tem natureza psicológica, visto que atinge a dignidade psíquica do indivíduo (vítima), sua característica é a prática reiterada, tendo como efeito final a sensação de exclusão, humilhação, diminuição da vítima. (TRT-1 - RO: 2763720115010343, Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 13/03/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 21-03-2013)

Conforme exposto dependendo das condições, o assédio moral no trabalho coopera definitivamente para desencadear perturbações emocionais podendo levar o trabalhador a desenvolver diversas disfunções, inclusive a depressão e síndrome de Burnot

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho, conforme esclarece Minardi (2010, p. 144):

“Para a literatura médica, o Burnout é um estado de estresse crônico, ou seja, o organismo humano reage aos primeiros sintomas prejudiciais e busca meios de combate ou compensação, mas, quando em certos casos, não oferece a resistência necessária, cronifica-se o estresse, tornando-o uma síndrome que poderá desembocar em doenças físicas, psicossomáticas, psíquicas (depressão) ou sociais (psicopatias)”

Conforme o exposto à causa do Burnout encontra-se o assédio moral, conforme entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

TRT-PR-18-08-2009 DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE "BURNOUT". INDENIZAÇÃO. Comprovado que a Autora está acometida de doença ocupacional (art. 20, II, Lei n.º 8.213/91), consistente em "síndrome de burnout", originada de ambiente de trabalho hostil e inadequado, em que a forma encontrada pela empresa para a administração do seu pessoal é a prática constante de assédio moral, passível de desencadear sintomas físicos e psíquicos graves às vítimas, deve ser fixa indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação de direitos da personalidade da trabalhadora (TRT 9. 748200715902 PR 9748-2007-15-9-0-2, Relator: Luiz Celso Napp. 4ª Turma. Publicação: DJPR 18/08/2009) — (BRASIL, 2009)

Pode ser entender que o assédio moral, também é uma forma de lesionar a vítima, de uma forma que em sua maioria quem está sendo agredida é incapaz de se defender por medo das consequências, conforme assevera Barros

“ O assédio moral será considerado como sendo um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam à exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho através do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multi-ofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à

intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório dentre outros (BARROS, 2013, p. 950)”

3.Responsabilização civil do empregador/preposto e a reparação dos danos causados.

O assédio moral está cada vez mais presente nas relações hierárquicas no local de trabalho, visto que são por diversas razões. De acordo com o artigo 5º da Constituição Federal, incisos V e X, quem comete ato ilícito têm o dever de indenizar:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”

Na definição de Octavio Bueno Magano, diz que:

“ Conceitua-se como o conjunto de princípios, normas e instituições, que se aplicam à relação de trabalho, tendo em vista a proteção do trabalhador e a melhoria de sua condição social”

Dentre os princípios que dão autonomia e suporte ao Direito do Trabalho, destaca-se o princípio protetor, ou princípio da proteção tutela. Que se trata de um dos mais fundamentais princípios do Direito do Trabalho, e refere-se à proteção que deve ser conferida ao trabalhador em função da posição hipossuficiente desse, na relação trabalhista. Enquanto o empregador reúne uma série de potencialidades e capacidades, principalmente de cunho econômico, o trabalhador é apenas uma pessoa física (comumente, ainda, provida de menos instrução que seu empregador), sem hipótese de disputar forças em igualdade com o outro polo da relação.

Com a reforma trabalhista a CLT complementou um novo título que analisa o dano extrapatrimonial incluído pela Lei n. 13.467 de 2017 a partir do art. 223-A. Conforme a nova

regra, em relação aos empregados os bens jurídicos extrapatrimoniais tutelados são a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Em relação à empresa, os direitos morais expressamente reconhecidos são a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo de correspondência. Porém, há uma discussão sobre os limites estabelecidos nos parâmetros à aplicação do dano extrapatrimonial,

Henrique Correia (2018, p. 1299) diz:

Em resumo, aquilo que foi regulamentado nos novos art. 223-A a 223-G da CLT deve ser aplicado na hipótese de indenização por dano extrapatrimonial, quando não houver normas mais favoráveis ao trabalhador. Por outro lado, havendo lacunas ou incompletudes dessa nova regulamentação, é plenamente possível a utilização dos demais dispositivos presentes no ordenamento jurídico, especialmente no Código Civil, que permitem viabilizar a completude da interpretação do instituto e evitar prejuízos aos trabalhadores

O Código Civil de 2002 traduz a definição legal da responsabilidade civil que compreende na obrigação de recompensar a vítima que sofreu o dano, tendo como resultado sancionatório a indenização, seja por dano material ou moral

Para Maria Helena Diniz: responsabilidade civil é

“A aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiro em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato, ou coisa, ou animal sob sua guarda, ou, ainda, de simples imposição legal”

O dano patrimonial é de fácil percepção, pois ele atinge bens materiais, já o dano extrapatrimonial atinge a esfera subjetiva do sujeito, passível de ser valorado, pois, fere direitos básicos como o bem-estar psíquico do indivíduo. O dano pode ser definido como a lesão que, devido a um certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral

É importante destacar que para haver a responsabilidade civil a conduta tem que ser de forma voluntária e que o agente tenha a liberdade de escolher o que fazer considerando a ilicitude da legislação. Portanto, entende-se que a prática de assédio moral contra a vítima, causando danos que atingem a dignidade da pessoa humana, deve responder por sua conduta ilícita.

A julgados relacionados ao tema, um exemplo é:

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região TRT-6 - Recurso Ordinário: RO000028989.2013.5.06.0193RECURSOORDINÁRIO - IMPOSIÇÃO DE

ÓCIO AO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO – CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL - REPARAÇÃO PECUNIÁRIA DEVIDA.1. Comprovado que ao empregado foi vedado, pelo empregador, o desempenho de qualquer tarefa ao longo da sua jornada de trabalho, sendo submetido, portanto, a situação humilhante e vexatória no ambiente de trabalho e diante dos demais empregados, tem-se por caracterizada a hipótese de assédio moral ensejadora da reparação pecuniária correspondente.2. Recurso ordinário desprovido. (Processo: RO - 0000289-89.2013.5.06.0193, Redator: Milton Gouveia da Silva Filho, Data de julgamento: 14/04/2016, Primeira Turma, Data da assinatura: 15/04/2016.

A também, como já destacado anteriormente e destacado Schiavi em seu artigo Proteção jurídica à dignidade da pessoa Humana do trabalho diz sobre por que na nossa Constituição Federal prevê no artigo 1º, incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito, e no artigo 3º, III, IV, menciona como objetivos da República Federativa do Brasil a erradicação da pobreza e a marginalização, com a redução das desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, etnia, sexo, cor, idade e qualquer outra formas de discriminação. Interpretando-se sistematicamente os direitos fundamentais previstos nos artigos 1º e 3º, da Constituição Federal, sob a ótica da pessoa humana do trabalhador, de acordo com o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais, conclui-se que a preservação dos valores sociais do trabalho é uma das formas de se garantir a dignidade da pessoa humana, bem como propiciar ao ser humano uma sociedade mais justa, com igualdades de oportunidades, para o seu pleno desenvolvimento físico e intelectual.

Outro exemplo de julgado, conforme citado a baixo:

RECURSO DE REVISTA - TRABALHADOR REINTEGRADO AO EMPREGO POR FORÇA DE DECISÃO JUDICIAL - REBAIXAMENTO E ISOLAMENTO DO TRABALHADOR APÓS O RETORNO - ASSUNÇÃO DE FUNÇÕES ESTRANHAS AO SEU HISTÓRICO FUNCIONAL - ALOCAÇÃO EM SETOR SEM CONDIÇÕES DE HIGIENE OU ESTRUTURA ADEQUADA - CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. O quadro fático delimitado pela Corte regional, que não pode ser revolidado nesta fase recursal extraordinária, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST, informa que, após ser reintegrado ao emprego por ordem judicial, o reclamante, que exerceu sempre cargos de relevância na empresa, foi tratado com descaso e sofreu rebaixamento pela empregadora, sob uma atitude que denotava retaliação. A moldura fática constante do acórdão recorrido informa que o trabalhador teve sua lotação alterada sucessivas vezes e que, com os funcionários terceirizados da empresa, foi alocado em setor de trabalho isolado, cujas condições de asseio e estrutura física eram inadequadas, sendo-lhe cerceado o acesso a instrumentos de

trabalho assegurados aos demais empregados, como o correio eletrônico. A situação descrita pela Corte regional revela a prática de assédio moral contra o trabalhador reintegrado, em uma atitude ilícita e discriminatória da reclamada, que promoveu diversas condutas no sentido de rebaixar e isolar o reclamante no ambiente de trabalho em que ele havia construído uma história e uma identidade profissional. Nesse passo, a mácula aos direitos da personalidade do trabalhador fica evidenciada, ainda que o sofrimento e a violação à dignidade por ele experimentados não tenham se convolado em alguma modalidade de adoecimento psíquico. A lesão à honra, à imagem e à dignidade do cidadão trabalhador são suficientes a ensejar a obrigação da empresa de reparar o dano moral. Portanto, resultaram preenchidos no caso os requisitos da responsabilidade civil pela reparação de dano moral, visto que demonstrados o ato ilícito do empregador, seu caráter doloso, o dano imaterial suportado pelo obreiro e a relação causal entre um e outro. Não se há de falar em violação, mas, sim, em incorreta aplicação do disposto nos arts. 5º, X, da Constituição Federal e 186 do Código Civil, que imputam ao causador do dano a responsabilidade de repará-lo. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 1408007420085070003, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 24/06/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015)

Dessa forma, assegura-se que a moral do indivíduo é um bem jurídico imaterial, quando é atingido causa prejuízo a saúde do empregado. Passíveis de avaliação financeira a vítima.

O artigo 159 do código civil diz que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano, com o reforço do artigo 186 do Código Civil brasileiro em que diz que quem “por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Também faz se valer do que dispõe o artigo 942 do Código Civil sobre a possibilidade de responder solidariamente o patrão e o empregado ou preposto que agrediu a vítima. In verbis:

“Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação

Inclusive, nos moldes do art. 933, do Código Civil, resta consignado que a responsabilização do empregador por ato de seu empregado ou preposto se dará independente de verificação de sua culpa

Dessa forma, quem pratica o assédio além de violar um princípio constitucional, estará causando prejuízos a saúde psicológica da vítima, ficando assim com a obrigação de reparação de danos, seja pela responsabilidade objetiva ou subjetiva do empregador

Conclusão

A título de considerações finais, podemos concluir que o trabalho existente na sociedade desde o início das relações de trabalho humanas, dê da simples subsistência a satisfação pessoal. O cotidiano no ambiente de trabalho em que pessoas passam a maior parte do seu tempo, deve as pessoas tenham o conhecimento e saibam identificar diversas situações que não sejam considerados normais, como uma conduta de assédio moral, principalmente por se tratar de uma ação pouco combatida

A doutrina compreende os categorias de assédio moral, em razão da origem dos ataques, que podem ser de forma horizontal, aquele pratica entre os colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, vertical descendente, praticado pelo superior em face do subordinado ou vertical ascendente, praticado pelo subordinado ou um grupo deles contra um superior e o misto assediada por duas pessoas em simultâneo, uma delas trata-se do assediador horizontal e a outra vertical, porem em todos os casos é preciso, então, haver mecanismos de proteção que favoreçam os menos protegidos em situações de fragilidade moral.

Ainda que se trate de uma conduta antiga, os assédios morais nas relações trabalhistas, estudos sobre o tema no cenário jurídico atual ainda é insatisfatório, pois sua positivação no âmbito federal em nosso ordenamento não se está presente até agora. Portanto, diante de um caso concreto, deve se valer da legislação brasileira em outras fontes do direito para resolver os casos de assédio moral diante do grande aumento das demandas de trabalhadores vítimas desta conduta condenável. A pesquisa demonstrou que o Código Civil responsabiliza o empregador por atos por tais atos praticados, caracterizando assim que a pessoa que cria o risco deve arcar com a liquidação dos danos que sua atividade pode causar. Porém, não fazendo previsão do fato nas relações do trabalho.

Por fim, O assédio moral no ambiente de trabalho vai contra o princípio dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito que tem como principal

objetivo à garantia das necessidades vitais de cada indivíduo, ou seja, um valor intrínseco na totalidade e assim deve ser tratado o trabalhador para ter uma forma justa de convívio social, e a garantia do bem-estar tanto físico quando psicológico do indivíduo atuando no ambiente laboral, pois um ambiente hostil pode causar danos irreversíveis ao trabalhador, tanto em sua saúde física como mental, por isso é necessário que tenha a reparação de danos causados por esta prática.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 2ª Ed.(ano 2008), 2ª reimp. Curitiba: Juruá, 2010.

BARROS, R. da C. L. G. **A distinção do assédio moral de figuras afins**. Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 8, ano 77, p. 950, ago. 2013.

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare por um ambiente de trabalho + positivo do Tribunal Superior do Trabalho-TST).

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTR 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro** - Responsabilidade civil. 25.ed.São Paulo: Saraiva, 2011. Vol. 7.

DUARTI, Renan Fernandes, ALMEIDA, Victor Hugo. **O assedio moral como causador de doenças ocupacional**. 2015

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LT R, 2003.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo**.

Gonzalez de Rivera, J. L. & Rodríguez-Abuín, M. (2003). **Questionário de estratégias de acoso psicológico**: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) em versão espanhola. *Psiquis*, 24(2), 59-69.

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5787/A-dignidade-da-pessoa-humana-como-principio-absoluto>.

<https://antigo.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>.

<https://trilhante.com.br/curso/principios-do-direito-do-trabalho/aula/principio-da-protECAo#:~:text=Trata%2Dse%20de%20um%20dos,hipossuficiente%20desse%20na%20rela%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista>.

<https://jus.com.br/artigos/69452/o-rol-do-art-223-a-da-clt-e-taxativo>.

LORA, I. M. B. **Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova**. *Rev. Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR*. Umuarama. v. 15, n. 1, p. 5-21, jan./jun. 2012.

Magano, Octavio Bueno. **“ABC DO DIREITO DO TRABALHO”**, 1ª Edição, São Paulo, RT, 1998, pág. 10.

MINARDI, F. F. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 33ª ed. São Paulo. Atlas, 2017.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos, **O Princípio da dignidade da pessoa humana e a Constituição de 1988**, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e “Novos” Direitos na Constituição Federal de 1988: Algumas aproximações**, 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007