

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Haloma Soares dos SANTOS¹, Daíse ALVES²

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione. E-mail: halomadireito@gmail.com.

² Orientadora. Graduada em Direito pela Fundação Universidade do Tocantins - UNITINS. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho; Metodologia do Ensino Superior e Direito Previdenciário. Professora da Faculdade Católica Dom Orione. Mestranda em Estudos de Cultura e Território-UFT. E-mail daiseadv@hotmail.com

RESUMO: O assédio moral no trabalho é a exibição de trabalhadores a ocorrências humilhantes e constrangedoras que causam danos tanto físicos quanto psicológicos. O assédio moral não é um tema nupérrimo nas relações de trabalho e, sim, um tema que vem se repercutindo e aumentando dentro das organizações de forma silenciosa, sem que o empregado ou chefe perceba que a sua dignidade está sendo aos poucos desrespeitada dentro das inclusões de trabalho. Percebe-se que, mesmo com esse aumento, as vítimas não procuram a Justiça do Trabalho para a obtenção de uma solução e proteção contra esse tipo de opressão. O assédio moral é praticado de forma prolongada por parte do agressor, com o intuito de depreciar a vítima, afetando assim, sua vida social, psicológica, emocional e profissional dentro da empresa como também sua saúde. Todavia, propõe-se, através deste artigo, abordar o assunto de forma minuciosa, com base em doutrinas e leis que apontem o aspecto jurídico, social e psicológico sobre esse conteúdo. Por se tratar de um assunto tão polêmico em que a comprovação se torna ímprobo e que os valores da pessoa humana não estão sendo observado, o objetivo do estudo é analisar os tipos de opressões decorridos no ambiente de trabalho, entre empregado e empregador, analisar a violação da dignidade da pessoa humana, assim como, quais as legislações aplicáveis ao assédio moral na relação de trabalho. A metodologia a ser aplicada ao trabalho será a bibliográfica e documental.

Palavras chave: Assédio moral. Dignidade da pessoa humana. Relação de trabalho.

ABSTRACT: The harassment at work is the worker's exhibition to humiliating and embarrassing situations that can cause psychological and physical damages. Harassment is not a new theme in work relations, it is actually a theme that is rebounding and increasing in the organizations in a silent way, without the worker or the boss realizing that their dignity is being gradually disrespected inside working inclusions. It is notable that even with this increasing the victims don't look for labor justice for a solution or protection against this kind of oppression. The harassment is practiced in long periods by the aggressor that has the

intent to diminish the victim and affect his social, psychological, emotional and professional life in the company and health as well. However, this article carefully aims to touch the issue according to doctrines and laws that point the legal social and psychological aspect of the theme. Since it contains such a polemic issue that the evidence is difficult, and the person's values are not being observed the purpose of the research is to analyze the kinds of operations that happen in a work place between the worker and the employer, analyze if the values of the dignity of the individual are being broken and also which laws are valid to harassment at work. The methodology to be applied to this research will be bibliographic.

Keywords: Harassment. Dignity of the individual. Employment relationship.

1 INTRODUÇÃO

No presente trabalho, tratamos da prática do assédio moral no trabalho, bem como a sua conceituação e consequências. O assédio moral por sua vez pode ser entendido como um ato, gesto, atitudes e palavras que de alguma forma objetivam ofender a probidade física e psíquica da vítima. O assediado pode ser direcionado por alguém com poder hierárquico "o chefe" contra o trabalhador, ou ao contrário, partindo do trabalhador para o poder hierárquico superior como "o chefe". O assédio moral tem o desígnio de atingir a integridade moral da vítima, de igual modo à sua dignidade e valores.

Como ressaltado acima, o foco da pesquisa é o ambiente de trabalho, pois este é essencial não apenas para nosso provimento, mas também para nossa dignidade e honra na realização pessoal. Entretanto, esse local deve ser resguardado dessas opressões, para que o trabalhador tenha melhores condições econômicas, físicas, psicológicas e de segurança. Nota-se que, o trabalhador não vem ganhando proteção contra esse tipo de assédio, assistência essa que é de direito de todo trabalhador na esfera pública ou privada. Portanto, o trabalho deve proporcionar

proteção à vida, dignidade, integridade e à personalidade do trabalhador, para que o próprio tenha uma vida digna e de qualidade.

Desta maneira, o assédio moral no lugar laboral, caracteriza-se como uma perseguição importuna contra uma pessoa, que não tem um propósito sexual ou de violência, mas ofensiva, afetando assim, a dignidade, retidão física e psicológica do trabalhador, como também seus valores. O assédio moral tem caráter discriminatório ou intimidatório, que atentam contra a dignidade da pessoa humana e afeta a saúde emocional da vítima. Dessa forma, o assédio moral que não é uma matéria tão nova, vem sendo recorrente, adquirindo assim, notório destaque.

Nesse passo, a pesquisa justifica-se pelo crescente agravamento social que o assédio moral está acarretando na vida dos trabalhadores, sendo tema hodierno e polêmico que fere a dignidade da pessoa humana. Quanto à metodologia do trabalho, será utilizada para desenvolver-se o estudo, a pesquisa bibliográfica e documental, a partir de arquivos eletrônicos, livros, artigos científicos, jurisprudências e monografias. O método científico é o dedutivo e a pesquisa qualitativa, onde iremos desenvolver o conceito,

ideias, entendimentos e interpretações acerca do assédio moral no ambiente de trabalho.

Com isso, o problema que direciona o trabalho neste estudo, circunda-se nos tipos de opressões que o trabalhador vem enfrentando em seu ambiente de trabalho, nas instituições públicas e privadas. Restando, além disso, analisar quais as leis que estão sendo aplicáveis nesse tipo de caso, que é tão polêmico nas relações de trabalho.

2 ENTENDENDO O ASSÉDIO MORAL E SUA ORIGEM

Conforme Nascimento (2011), a indignidade das condições de trabalho se iniciou na Revolução Industrial no século XVIII, com a imposição do empregador ao subordinado “proletário” a jornadas excessivas de trabalho no processo de produção. Deste modo, nota-se que os operários naquela época eram tratados de forma desumana e degradante. É importante mencionar que o trabalhador, em decorrência do sofrimento advindo da relação de trabalho que exercia para o empregador, aderiu à sua saúde a despersonalização, ou seja, um transtorno que altera a percepção de si mesmo, podendo ocorrer por ansiedade, ataques de pânico e depressão. Normalmente, tal fato se sucede por alguma ocorrência que tenha provocado acidentes, que de maneira psicológica ou física geraram alguma necessidade de refúgio.

Na Revolução Industrial no século XVIII, percebe-se que o empregador instituiu as condições de trabalho a serem obedecidas pelos trabalhadores, pois naquele período não possuía um direito que regulamentasse o contrato de trabalho. Sendo assim, era o patrão que implantava as normas no contrato de trabalho,

onde tal não era escrito, mas que às vezes era verbal, até mesmo vitalício, ou seja, eterno ou infundável. (NASCIMENTO, 2011).

Nesse contexto, percebemos que já havia a existência da subordinação e a forte presença do poder hierárquico. Com a revolução, o trabalhador passou a desenvolver doenças que afetavam a sua saúde física e psicológica, em decorrência das condições a que eram expostos. Com isso, entendemos que os proletários na Revolução Industrial eram assalariados e sofriam assédio moral. Sendo assim, o assédio moral no trabalho é um assunto que se tornou contumaz e vem recebendo obstinada preocupação da sociedade, devido os danos que gera e pela intranquilidade que os impactos negativos estão causando na saúde e ao bem-estar da vítima, assim como da empresa.

Percebe-se, que o assédio moral no recinto laboral é um episódio que vem acontecendo com frequência nas empresas privadas e nos órgãos públicos tendo suas próprias origens na relação trabalhista. (ANDRADE, 2005). O assédio pode ser determinado nas escolas, nas famílias e no trabalho. Contudo, é no local de trabalho que sua prática se torna comumente. A revolução tecnológica, a globalização e seus avanços, tomaram conta do mercado de trabalho, onde determinou várias modificações nas relações trabalhistas. Desta forma, as mudanças são de grande valia para o trabalhador, trazendo pontos positivos, mas também pontos negativos na vida geral do trabalhador e na própria organização. (ANDRADE, 2005).

De acordo com Andrade (2005), o assédio moral foi pesquisado inicialmente em um estudo na Suécia e na Alemanha, em seguida, na psicologia do trabalho pelo pesquisador Heinz

Leymann. Prontamente em 1995, o pesquisador conseguiu em suas pesquisas alcançar resultados por toda a Europa, onde a Alemanha passou a adotar medidas de entendimento médico para diminuir o sofrimento das vítimas, nesse contexto foi também desenvolvida a disciplina de estudo para a carreira de psicologia do trabalho.

O assédio moral pode ser entendido como a exposição de trabalhadores a condições de humilhação e constrangimento recorrentes no decorrer da jornada de trabalho, no aprendizado de suas atividades e funções, comumente nas relações hierárquicas e autoritárias, em que se prepondera comportamentos negativos, ações desumanas, podendo ser de longa duração, aduzindo de um chefe a um subordinado. Contudo, essas ações negativas geram uma desestabilização em relação à vítima e ao seu ambiente de trabalho.

Para Heloani (2003), o assédio moral acontece quando uma superioridade hierárquica do ambiente de trabalho despreza ou humilha um colega, com o desígnio de aniquilar ou degradar a autoestima da vítima. Desta maneira, podemos apreender que o assédio moral é uma maneira de humilhar, que se incide no local de trabalho, onde há a prevalência de um poder autoritário, que geralmente se caracteriza por impor indiferenças para que se possa intimidar a autoconfiança ou autoestima de um determinado indivíduo.

Todavia, o assédio moral é conhecido através de ações imorais e desumanas, que importunam o trabalhador, objetivando causar-lhe danos físicos ou psicológicos, que possivelmente gerarão consequências irreparáveis, tanto na vida pessoal como social, entre amigos e familiares da vítima. Diante do exposto, a conduta de um agressor é evidenciada quando o referido submete a vítima a humilhações, sujeitando- a

várias situações vexatórias, concretizando assim, o assédio moral no local de trabalho.

Uma das pesquisadoras desenvolvedora de estudos em 1988 foi da psiquiatra Marie France Hirigoyen, através de um dos seus livros foi revelado que esse tipo de assédio moral é ponderado como uma guerra psicológica, onde há a prevalência de abuso de poder entre outros, que causam prejuízos a homens ou mulheres, assim como a sua saúde física e psicológica. (ANDRADE, 2005).

Segundo Ferreira, Silva e Scheffer (2012), o assédio moral é visualizado como uma violência de caráter físico e psicológico que prevalece de maneira repetitiva por um empregador contra um empregado, podendo causar-lhe danos cognitivos, afetivos e também sociais. Contudo, percebe-se que o assédio moral é instigado por um conjunto de ações violentas, podendo ser de caráter frequente ou não, por um ou mais trabalhadores contra um indivíduo que pode ser homem ou mulher, com a finalidade de excluí-lo do local de trabalho, até mesmo da vida social.

O assédio moral, também pode ser conhecido como terrorismo psicológico, alguns dos formatos de violência presente no assédio moral praticados no espaço de trabalho versam as seguintes práticas: gestos e palavras humilhantes, termos vexatórios e constrangedores de forma prolongada, perseguidora e discriminatória, com o intuito de afastar a vítima da sua organização de trabalho. Portanto, nem toda violência no trabalho pode ser entendida como assédio moral. As más condições de trabalho para a equipe de determinada empresa não são consideradas assédio moral (FERREIRA; SILVA; SCHEFFER, 2012).

O agressor que comete o assédio pode ser uma pessoa ou grupo que detém o poder hierárquico, ou seja, esse problema pode advir

de qualquer pessoa inserida nas organizações de trabalho. Nota-se, que esse enigma “assédio moral”, vem aumentando nos locais de trabalho em virtude da competitividade entre as pessoas, que almejam garantir uma vaga de emprego, por um salário muito almejado ou até mesmo por status.

No entanto, percebe-se que o assediador procura como alvo a pessoa mais sensível, cujo medo pode provocar comportamento de sujeição da própria vítima e até mesmo de pessoas que convivem no mesmo ambiente de trabalho.

Nota-se que o assediador tem comportamentos e condutas não condizentes com o local de trabalho e que muitas vezes contrariam o regulamento da organização ou empresa que a vítima desempenha suas funções. As condutas variam, desde a manipulação, troca de horários sem avisar ao trabalhador, delegações de atividades impossíveis de fazer, despromoção injustificada, contagem do período em que o empregado vai ao banheiro, impedimento do trabalhador se expressar com os colegas de trabalho onde exerce suas funções até comentários de mau gosto que podem ferir a imagem do empregado.

Destarte, todos esses comportamentos geram um prejuízo à saúde da vítima, como depressão, o estresse, angústias, crises de choro, mal-estar físico e mental, falta de empenho do trabalho, medo, isolamento, ansiedade e crises de competência, entre outros, inclusive a tentativa de suicídio. Para as empresas privadas gera absenteísmo, pedidos de demissão, ações judiciais, rotatividade, aumento de acidentes e perda da produtividade. Portanto, pelo que foi exposto, percebe-se que há possibilidades de aumento da rotatividade, fazendo com que seja crescente o número de ações judiciais contestando

direitos trabalhistas e indenizações referentes ao assédio moral sofrido.

Observa-se que, o perfil psicológico do assediado é geralmente de uma pessoa que possui plena vitalidade, que receia a desaprovação e tem geralmente a tendência de se culpar. O agressor busca de forma geral, obter o amor e admiração do assediado, proporcionando-lhe ajuda e prazer à vítima. Desta forma, pode-se observar que o assediado não é um indivíduo irresponsável ou insensato no seu trabalho, mas sim, responsável com seus deveres e afazeres dentro da empresa, porém teme a desaprovação do seu próprio empregador ou de seus colegas, por isso tem uma intenção de se culpar por algo. Assim sendo, a vítima sempre busca ter a admiração de todos e agradar a todos dentro do seu recinto de trabalho, para tentar amenizar determinadas situações que ocorrem no desdobramento do dia a dia. (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004).

O fruto de um ambiente de trabalho saudável é aquele em que há um bom relacionamento interpessoal, onde há motivação, união de forças em prol de um intuito comum e coletivo dentro da organização. Com isso, pode-se observar que para se ter um espaço de trabalho salubre é indispensável que haja a colaboração e compreensão das pessoas ali inseridas, objetivando a união de forças e a integração de todos os envolvidos para a conquista um ambiente muito mais saudável de boa qualidade, que não tenha a presença de assédio moral. (TARCIANO; GUIMARÃES, 2004).

É de grande valia trazer a diferença que existe entre o assédio moral no espaço do trabalho e assédio sexual. O assédio moral é entendido como a prática de uma conduta que objetiva perseguir e implicar com um empregado, empregador ou um grupo dentro de uma organização para ridicularizá-

lo, constranger e isolar a vítima, efeitos estes que geralmente deixam consequências para a saúde física e psicológica do trabalhador, assim como para sua dignidade. Entretanto, o assédio sexual ocorre quando o sujeito tem a finalidade de obter benefícios sexuais a seu favor, onde aproveita-se da subordinação hierárquica em que se encontra para assediar a vítima dentro de determinada instituição pública ou privada.

Diante do exposto, o autor Resende (2014), acentua que o assédio sexual não ocorre somente do chefe ao subordinado, pode incorrer também do dependente em relação ao chefe. Se for praticado pelo superior hierárquico constituirá crime, se for por parte do subordinado para com o chefe não constituirá crime, uma vez que, mesmo não gerando efeitos criminais, será passível, de maneira configurada por dano moral no campo trabalhista. Portanto, o assédio sexual assim como o assédio moral pode ser descendente, ascendente ou horizontal, ou em ambos os casos, podendo ser motivo de quebra do contrato de trabalho, tanto por parte do empregado, quanto do empregador, conforme os artigos 482 e 483 da materialização das leis trabalhistas.

3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL E HORIZONTAL

É sabido que não se determina posições acentuadas de quem é vítima no assédio moral. As posições podem ser mudadas, mas vão depender do caso concreto. Sendo assim, quando se trata de assédio moral não se tem posições determinadas de quem é vítima ou agressor, haja vista que essas características podem mudar.

Segundo o entendimento de Ferreira, Silva e Scheffer (2012), o chefe não é essencialmente o agressor, tendo em conta que o assédio moral

pode ser classificado como horizontal, isto é, entre companheiros da mesma posição dentro da empresa ou vertical, que é quando acontece do empregador para o empregado ou vice-versa. Porquanto, quem tem o poder dentro de uma organização que necessariamente tem o desejo de ser admirado e destacado com facilidade irá abusar dele.

Sendo assim, o agressor poder ser o chefe ou o colega da mesma corporação ou cargo em que exerce dentro da empresa. Percebe-se, portanto, que a agressão não vem somente do poder hierárquico “chefe”, vem também das pessoas subordinadas que fluentemente irão abusar desse poder para humilhar sua vítima. Esse comportamento advém de pessoas que não têm qualidade ou eficiência para se destacar profissionalmente e se sentem na precisão de ser admirado e destacado dentro do seu ambiente de organização.

Diante do que foi visto, o assédio moral pode ser considerado horizontal, ou seja, colegas do mesmo estado de hierarquia e vertical ascendente, do subordinado ao poder hierárquico, assim como vertical descendente, do superior ao subordinado.

Sendo assim, o assédio moral pode incidir em diversas modalidades, fazendo com que a vítima se submeta a condições humilhantes e vergonhosos para não perder seu emprego. Contudo, a vítima de agressão acaba se auto julgando como incompetente, incapaz e despreparada, por estar sofrendo com esse tipo de agressão psicológica ou física. (ANDRADE, 2005).

3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

Entende-se por dignidade da pessoa humana, a diferença distintiva de cada ser humano, ou seja, todos têm suas peculiaridades divergentes uns dos outros, mas todos são merecedores de importância e apreço por parte do estado e da sociedade, onde cada um tem direitos e deveres fundamentais para que possam ser protegidos contra todo e qualquer cunho discriminatório, como também garantir o mínimo de condição para uma vida digna com educação, alimentação, saúde, segurança, liberdade e igualdade. Com a publicação da Constituição de 1988, a busca por esses direitos se tornou mais forte para afastar qualquer tipo de lesão que venha ameaçar tais valores e direitos necessários à vida humana.

A dignidade da pessoa humana vem se tornando um consenso ético, por ser mencionada em incontáveis documentos internacionais, constituições, leis e decisões judiciais para que as pessoas tenham consciência de que a respeitabilidade idealiza a valorização da pessoa humana, constituindo assim, um motivo fundamental para a estrutura da organização do estado e do direito. Visto que o princípio da dignidade da pessoa humana confere ao estado comportamentos e condutas propensas à proteção da vida humana e à viabilização a vida com dignidade para o ser humano e sua família. É evidente que, o princípio da dignidade humana alcançou características similarmente universalistas em 1948, com a Declaração Universal de Direitos do Homem, tendo como decorrência o artigo 1º, que apregoou que todos os seres humanos nascem com liberdade e igualdade em dignidade e direitos (ONU, 1948). Sendo dotados de razão e consciência para atuar uns com os outros em espírito e fraternidade. A Declaração de 1948 traz fundamentos como: a

liberdade, a justiça e a paz.

Nesse contexto, Novelino (2014) destaca que a dignidade é analisada como um valor constitucionalmente supremo, onde não deve servir apenas para casos concretos, mas também para a elaboração, interpretação e aplicação das normas.

Acrescenta ainda que, a dignidade da pessoa humana possui tripla dimensão normativa, o dever do respeito para que não haja nenhuma realização de atividades que possam vim prejudicar a dignidade, o dever de proteção dos poderes públicos contra qualquer tipo de violação e o dever de promoção, que impõem o dever do estado de adotar medidas para possibilitar o acesso ao mínimo existencial através da positivação dos poderes públicos.

O art.5º da CF/88, em seu escopo, elenca que todos são iguais sem distinção ou discriminação, tanto os brasileiros como os estrangeiros residentes no Brasil, onde todos têm deveres e direitos de respeitar as diferenças e as escolhas de cada indivíduo, independentemente de cor, raça, etnia ou classe social, pois a qualquer cidadão, segundo o art.6º da CF/88, é garantido os direitos sociais à saúde, educação, ao trabalho, à alimentação, entre outros (BRASIL,1988). Para que o princípio da dignidade da pessoa humana tenha efetividade, precisa-se que o estado cumpra seu dever de promover a proteção, respeito e garantias aos cidadãos, para que possam ter todos os meios necessários e suficientes à sua subsistência, assim como também, à dignidade ao trabalho. Pois são esses direitos que justificam a existência de um estado.

A dignidade da pessoa humana necessita ser protegida em todas as relações jurídicas, até mesmo no local de trabalho, pois é de lá que vem para as famílias o sustento. No entanto,

a dignidade é uma estimativa subjetiva, é um valor próprio de cada cidadão, não podendo ser renunciado, inalienável nem inibido de qualquer forma, haja vista, garantir a retidão do trabalhador, protegendo-o de trabalhos degradantes e humilhantes, como por exemplo, o assédio moral, entre outros, que tenha como princípio contundir ou ameaçar dignidade da pessoa humana. Logo, a dignidade da pessoa humana deve ser tratada como objeto de atenção especial no ordenamento jurídico.

3.2 Assédio moral na legislação

É importante mencionar que não há previsão na legislação trabalhista, de forma definidora e conceituada, de uma conduta que caracterize o assédio moral. Todavia, o assédio moral é regido por algumas leis estaduais e municipais, que tipificam esse tipo de conduta, mas não impõem penalizações de cunho criminal. No entanto, de acordo com o dispositivo do artigo 483 da consolidação das leis do trabalho, o trabalhador pode recorrer a este instrumento para concorrer a rescisão do contrato quando não cumprido pelo empregador.

No entanto, na presente legislação, percebemos algumas situações em que pode ser qualificado o assédio moral, como por exemplo, serviços superiores à força, tratamentos rigorosos em excesso por seus superiores, causando no empregado abalo na sua autoestima pelas ações repetidas. Por essas razões, é garantido o direito rescisório do contrato individual do empregado, pois o assediador pode ser demitido por justa causa, tendo ainda que demonstrar o ônus da prova.

Conforme o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregado poderá rescindir ou

anular o contrato, assim como concorrer à devida indenização quando for violado as cláusulas do contrato por parte do empregador. Todavia, o artigo proporciona algumas circunstâncias em que o empregador distrata o contrato de trabalho, devido à inadimplência das obrigações assumidas com o empregado e pela infringência das normas legais (PRETTI, 2012).

O contrato de trabalho dá ao empregador a disposição de ter uma direção, dentro dos alcances legais para que possa fiscalizar o trabalho do empregado, ou seja, para determinar a maneira de como uma determinada função deve ser exercida dentro da empresa, tendo em vista as conclusões que a empresa almeja. Diante do exposto, o poder de direção também atribui ao empregador o poder de controle e de disciplina, para impor sanções disciplinares aos trabalhadores dentro dos trâmites legais. Desta forma, não é qualquer desordem no ambiente de trabalho ou alguma penalidade que caracterizam o assédio moral, estando dentro dos limites normativos.

Diante disto, a vítima pode diligenciar indenização por danos morais em razão dos detrimentos que geram na sua vida profissional e social, principalmente pela exposição vexatória e humilhante que o trabalhador passa e enfrenta, onde quase sempre fica com consequências. Portanto, tanto a vítima como a empresa têm prejuízos financeiros, patrimoniais, psicológicos e físicos.

As indenizações por assédio moral se baseiam nos artigos 186 do Código Civil Brasileiro, em que a conduta que violar ou causar dano a outra pessoa, mesmo que moral, causar constrangimento, humilhação e que abale psicologicamente a vítima, pode se caracterizar como assédio moral. Outra forma, também, de se

caracterizar assédio moral é a previsão no artigo 187 do Código Civil, e a maneira excessiva de impor limites a um determinado fim social ou econômico (BRASIL, 2002). Diante do exposto, segundo o artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal a competência para julgar as ações que abranjam indenizações por dano moral acontecidas da relação de emprego será da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1988).

É importante reafirmar que não há uma definição do que seja o assédio moral em lei federal e sim em doutrinas e legislações estaduais. Percebe-se que em nosso ordenamento legal não há a existência de uma lei criminal, que se possa imputar a respeito do que seja o assédio moral a ponto de classificá-lo como crime, apesar de que existe um Projeto de Lei Federal nº 4742/01, sendo de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus que apresenta em seu art. 146-A do Código Penal que desqualificar por meio de palavras ou gestos a autoestima, segurança ou imagem de servidor público ou empregado em razão de vínculo empregatício podendo o agressor sofrer pena mais multa. (BRASIL, 2001).

Contudo, todo cidadão é igual perante a lei, da mesma forma o servidor público. Entretanto, para que esse tipo de problema não ofenda o princípio da dignidade da pessoa humana é preciso esclarecer que assediar um empregado ou um funcionário público, independente da sua atividade funcional, vai ser motivo para que esse tipo de conduta seja penalizado com a exatidão que a lei disponibiliza.

3.3 Lei nº 12.250 de 09 de fevereiro de 2006

De acordo com a Lei 8112/90, art. 2º, servidor público é o indivíduo que legalmente

é investido em cargo público (BRASIL, 1990). É sabido que as pessoas que ingressam em carreiras públicas só adquirem estabilidade após 3 anos de estágio probatório, conforme a CF/88 (BRASIL, 1988).

Assim, o servidor público só adquire segurança após 3 anos, ou seja, após passar por um processo avaliativo do cargo. Desta forma, há uma maior facilidade e vulnerabilidade de se instaurar o assédio moral, haja vista, que o detentor, aquele que possui a posse de poder, se aproveita da condição em que se encontra o servidor público, diz estágio probatório, até que sua função seja efetivada. Lembrando que a cobrança por parte de um poder hierárquico pode ser constante e afetar a condição e o trabalho do servidor.

Em São Paulo foi verificado que houve alguns episódios de assédio moral no local de trabalho, no entanto, por conseguinte, foi criada e aprovada a Lei nº 12.250/06, coibindo a prática do assédio moral no âmbito da administração pública, estadual direta e indireta e funções públicas, impondo sanções para aqueles que praticarem ações humilhantes ou degradante às vítimas (SÃO PAULO, 2006).

Portanto, tais comportamentos não são mais tolerados, em virtude disso, vêm sendo arbitradas indenizações em favor da vítima do dano sofrido. Neste caso, o assédio moral é mais do que um desafio no ambiente de trabalho, é uma companhia que tem por objetivo submeter a vítima a humilhações, abusos verbais, difamação, entre outros, que acabam com a auto estima da vítima, aprisionando-a física e psicologicamente.

É notório que o âmbito do poder público se torna mais propenso a ter o assédio moral, ocasião que o servidor não pode ser demitido do seu emprego, e por este motivo passa a ser

humilhado e sobrecarregado de tarefas pelo seu subordinado hierárquico, até mesmo por colegas. O objetivo do assediador é motivar o trabalhador a pedir exoneração ou remoção para outro local de trabalho, esses comportamentos se distinguem pela deterioração definida das condições de trabalho em que se valem de condutas negativas, deixando o ambiente laboral não propício a um ambiente sadio.

Entretanto, o assediador pode ser culpado tanto na esfera cível quanto na administrativa, auferindo desde advertência até a demissão. O assédio moral ocorre no horário de trabalho e no aprendizado das atividades funcionais em que a vítima exerce, pois esta pode ser escolhida e ser isolada por um determinado grupo sem explicações, fazendo com que está se desestabilize e se fragilize, perdendo assim sua autoestima, uma vez que são recorrentes. Todavia, a vítima pode requerer indenização pelos danos causados à sua saúde psicológica e física, estipulada nos art.186 e 187 do Código Brasileiro de direito civil, entre outros. (BRASIL, 2002).

É de grande valia lembrar que nem toda ação praticada no lugar de trabalho pode ser assinalada como assédio moral. Porém, faz-se cogente, ter uma relação de trabalho entre o assediador e o assediado, contudo o constrangimento ou a humilhação advêm do recinto do trabalho, tendo como atributo principal o vínculo de sujeição e subordinação, para que esse tipo de ação possa ser enquadrado como assédio moral. Sendo assim, se o assédio moral for provado e configurado, o agressor deve receber uma advertência, suspensão ou demissão, conforme a Lei nº 12.250/06. (SÃO PAULO, 2006).

4 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Podemos perceber que, o assédio moral no espaço do trabalho é passível de gerar à vítima da agressão psicológica e física uma indenização por danos materiais e morais. Ressalta-se ainda que, na legislação não há regulamentação que defina o valor do dano moral. Em regra, aquele que causar dano a outro ou violar direitos que também lesem outras pessoas, devem ter a responsabilidade e o comprometimento de reparar o dano causado, sucedido de conduta ilícita do agente.

Nas palavras de Resende (2014), o assédio moral é uma das práticas que em boa parte geram o dano moral trabalhista. Entretanto, o assédio moral é uma conduta minuciosa que afeta a autoconfiança da vítima, enquanto que o dano moral é a consequência de uma conduta que causa a perda material ao empregado, gerando prejuízos aos seus direitos de personalidade como pessoa humana.

A jurisprudência do TRT-10° Região: 0028424620155100802, Relator: José Ribamar Oliveira Lima Junior, publicada em 26 de setembro de 2016, trata da restrição do uso ao banheiro, pelo qual restou evidenciado a caracterização da prática do assédio moral. O magistrado enquadrado o caso nos artigos 159, 186, 187, 927 do Código Civil e o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal. Diante do caso em tela, a reclamada, extrapolava seu poder de direção em prática conducente à configuração do assédio moral em restringir o uso ao banheiro. As punições eram às vezes verbal, mediante os colegas de trabalho ou advertências. Portanto, restou provada a configuração do assédio moral por prova testemunhal, pois este comportamento por parte do supervisor gerou constrangimentos às pessoas, violando sua intimidade e privacidade além de propiciar danos à saúde.

De acordo com outra jurisprudência do TRT-18-RO: 00101114120125180052 GO 0010111-42.2012.5.18.0052, Relator: Desembargador Elvecio Moura dos Santos, publicada em 02 de março de 2014, a indenização por danos morais foi deferida. O que se caracterizou como assédio moral foram as situações constrangedoras e humilhantes que o reclamante enfrentou diante dos seus colegas de trabalho. Sendo assim, restou provada na jurisprudência que o reclamado violou os direitos fundamentais previstos no artigo 5º, X da Constituição Federal do reclamante, sendo eles: sua moral, honra, imagem e dignidade, perante seus colegas de trabalho. Desta maneira, quando esses direitos forem violados, fica assegurado ao trabalhador, sendo empregado ou empregador, entrar com pedido de indenização pelo dano moral ou material passado pela vítima.

O ônus da prova nas relações de trabalho com assédio moral, segundo o Tribunal Regional do Trabalho 14ª Região RO 0000477.2011.141.14.00-3, Relatora: Desembargadora Maria Cesarineide de Souza Lima, publicado em 16 de dezembro de 2011, deve ser satisfatória e evidenciada pela vítima para que haja a condenação indenizatória pela hipótese de assédio moral. Percebe-se, o quanto é difícil juntar provas para a comprovação do assédio moral no recinto de trabalho, uma vez que compete à vítima de demonstrar e comprovar a conduta abusiva do empregador, ou seja, cabe à referida, provar o conjunto probatório do ônus da prova a seu favor, que lhe recai acerca do artigo 818 CLT, bem como do novo Código de Processo Civil, art.

373. Desta maneira, no presente caso não se comprovou assédio moral no espaço de trabalho, pela inexistência de provas com relação à conduta abusiva do empregador. Entretanto, a reclamante recebeu apenas indenização pelo

dano moral sofrido decorrente da suposta agressão física, cometida pela ex-namorada do reclamado, ocorrida por vias de fato dentro do ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma das causas que ocasiona o assédio moral no trabalho é a liderança autoritária que está sendo atribuída aos empregados inseridos nas organizações de trabalho. Percebe-se que, as condutas negativas de constrangimentos e humilhações são qualificadas por consistir em postura, gestos, interiorização e difamações que depreciam a autoestima da vítima dentro do seu ambiente de trabalho. Os principais causadores desse problema são os superiores hierárquicos “chefes”, que causam psicoterror nos ambientes de trabalho. Portanto, um dos fatos de o assédio moral prevalecer e ocorrer no ambiente laboral é a presença de um poder hierárquico onde essa hierarquia é assumida com excesso e autoritarismo dentro da organização seja entre o empregador e empregado ou vice-versa.

O assédio moral é uma forma desumana que age para desequilibrar o trabalhador fazendo com que o mesmo não obtenha desenvolvimento de suas funções dentro da empresa, de maneira responsável e competente. Observa-se, que o assédio moral deve ser avaliado de forma cautelosa, apesar de que sua legitimação não é descomplicada em relação ao agressor.

Nota-se, que no assédio moral, a vítima pode ser tanto homem, como a mulher, não importando a idade. Lamentavelmente, o empregador tem se utilizado desse artifício sem fundamento, para impor seu poder diretivo, enquadrando seus funcionários a situações cruéis, para obter favoravelmente, um aumento da

produtividade, sem se importar com a dignidade e direito de seus trabalhadores.

O aumento de produtividade também poderá levar à concorrência entre os trabalhadores, cuja competição é um dos fatores que motiva a falta de respeito em relação à personalidade do trabalhador e sua dignidade dentro das cooperações laborais na linha horizontal.

No que diz respeito ao assédio moral, ficou averiguado que as vítimas sofrem opressões por parte de determinadas pessoas ou grupos do seu ambiente laboral, tais como: humilhações, constrangimentos por palavras, atitudes ou gestos que tenham como intuito demonstrar e impor um poder autoritário sobre aqueles que estão sobre ordem de subordinação. Tais opressões sofridas por parte do trabalhador trazem consequências e danos psicológicos, físicos e materiais às vítimas. Lembrando ainda que, essas opressões não atingem somente o trabalho, mas também as relações sociais entre amigos e familiares. Portanto, entende-se que, para o assédio moral ser caracterizado por meio de tais opressões como constrangimentos ou humilhações é preciso que tal conduta seja repetitiva ou prolongada.

A forma de manifestação do assédio moral pode se dar em assédio horizontal, de colegas do mesmo estado de hierarquia ou vertical descendente, do superior ao subordinado até o vertical ascendente, do subordinado ao poder hierárquico. Todavia, essas configurações de assédio moral podem ocorrer nas instituições públicas e privadas. Nem sempre é repassada uma conscientização nessas instituições, do que seja esse tipo de opressão, suas consequências e a punição que pode acarretar na responsabilização dos envolvidos.

A forma de assédio que mais acontece nas intervenções de trabalho é a vertical descendente,

ou seja, do superior ao subordinado. Todo ser humano a partir da sua existência, passa a ter uma personalidade enquanto pessoa humana, sem indiferenças ou desigualdades, e um valor supremo de ordem jurídica, que se chama dignidade. A dignidade da pessoa humana deve ter uma proteção e um respeito especial para com o cidadão e a toda a coletividade, como sendo um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, organizada pelo Estado democrático de direito.

Quando se menciona os valores da dignidade da pessoa, faz-se referência aos direitos fundamentais, que possam garantir os meios de atender todas as suas necessidades básicas, tais como, a vida, a igualdade, a segurança, a honra, a liberdade, a educação, a saúde e ao trabalho, dentre outras. A sua finalidade é melhoria nas condições de vida, para que se possa concretizar a igualdade social.

Desta forma, diante do estudo, percebemos que os valores da dignidade da pessoa humana não estão sendo resguardados de eventuais violações. Um desses valores por exemplo, é o trabalho, que está inserido na 2ª geração dos direitos sociais, elencados no art. 6º da CF/1988. Como prontamente citado por toda a pesquisa, o assédio moral não ocasiona um ambiente saudável ao trabalhador e sim constrangedor, onde seus valores de igualdade e dignidade como pessoa estão sendo restringidos. Portanto, a dignidade da pessoa humana deve ser resguardada em todas as esferas jurídicas, inclusive a do trabalho, pois é de onde vem seu sustento e o de sua família.

Em relação à indenização pelos danos sofridos pela vítima diante da responsabilidade civil, o magistrado tem-se utilizado dos artigos, 186, 187, 927 e 933 do Código Civil, para que seja provada a culpa do agente causador do ato

ilícito, para assim enquadrar a indenização pelos danos morais. Logo, a indenização por assédio moral ainda está em edificação e não possui uma regulamentação na legislação, pois o magistrado vem se apoiando no direito constitucional, como os princípios e garantias da dignidade da pessoa humana, direito civil, assim como as jurisprudências já julgadas pelos magistrados no Tribunal Regional do Trabalho.

Em nosso ordenamento jurídico não há legislação criminal que defina o que seja o assédio moral ou que o classifique. Há projetos de lei estadual e municipal que definem o assédio moral, para que o agressor venha a responder conforme a lei, servindo apenas como punição ou advertência. Todavia, se houvesse a tipificação

no Código Penal, seria mais fácil enquadrá-lo e provar esse tipo de prática temerária, de violência psicológica, que vem assolando a dignidade da pessoa humana.

Diante de todo o exposto, o melhor caminho para se evitar as degradantes situações de humilhação é a conscientização dentro das organizações, pois o combate contra o assédio moral deve na prática, buscar implementar boas ações no ambiente de trabalho, visando uma ação de prevenção em relação ao assédio, valorizando a dignidade da pessoa humana. Pois as empresas, e principalmente o empregador, devem considerar a legislação trabalhista básica, os limites de poderes e as técnicas de liderança para um bom relacionamento.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Luiza de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho e responsabilidade civil**. 2005. 128 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo”, Faculdade de Direito de Presidente Prudente, 2005.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 23 abr. 2017.

_____. **Câmara dos Deputados. PL 4742/2001. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho**. Brasília, DF, 2001. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em: 23 abr. 2017.

_____. **Constituição de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas emendas constitucionais nº 1/92ª 67/2010 e pelas emendas constitucionais de revisão nº 1 a 6/94**. – Brasília: Senado Federal, subsecretaria de edições técnicas, 2011.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 8 abr. 2017.

FERREIRA, Simara Segabinazzi; SILVA, Flavia Pereira; SCHEFFER, Ângela Beatriz busato. Assédio moral nas relações de trabalho de uma agência em uma instituição financeira. **Revista Acadêmica são marcos**. Alvorada, ano 2, n. 2, p. 111-134, jan./jun. 2012.

HELOANI, J. R. M. Violência invisível. **RAE Executivo**, São Paulo, v. 2, n. 3, p. 56- 61, 2003.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito**

constitucional. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

ONU - Organização das Nações Unidas. (1948). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PRETTI, Gleibe. **CLT comentada com doutrina e jurisprudência**. 2. ed. São Paulo: Icone, 2012.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

SÃO PAULO. **Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006**. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações pública. São Paulo, 2001. Disponível em: <<https://governo-sp.jusbrasil.com.br/legislacao/159760/lei-contra-o-assedio-moral-lei-12250-06>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

TARCITANO, João Sergio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2004. 51f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) - Centro de educação tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2004.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT 14ª Região. **RO 0000477.2011.141.14.00-3**. Relatora: Desembargadora Maria Cesarineide de Souza Lima, 16 dez. 2011. Disponível em: <www.trt14.jus.br/>. Acesso em: 5 abr. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT-10ª Região. **0028424620155100802**. Relator: José Ribamar Oliveira Lima Junior, 26 set. 2016. Disponível em: <www.trt10.jus.br/>. Acesso em: 5 abr. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT-18ª Região. **RO: 00101114120125180052 GO 0010111-42.2012.5.18.0052**. Relator: Desembargador Elvecio Moura dos Santos, 02 mar. 2014. Disponível em: <www.trt18.jus.br/>. Acesso em: 5 abr. 2017.