

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ – DEPARTAMENTO
DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS
CONSEQUÊNCIAS PARA DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA**

RAFAEL ALEXANDRE RODRIGUES

2020

Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBi
Grupo Especial de Tratamento da Informação – GETI
Universidade de Taubaté

R696a Rodrigues, Rafael Alexandre
O assédio moral no trabalho e suas consequências para a dignidade da pessoa humana / Rafael Alexandre Rodrigues. -- 2020.
40 f.

Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2020.

Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências Jurídicas.

1. Assédio no ambiente de trabalho - Brasil. 2. Direito do trabalho - Brasil. 3. Dignidade (Direito). I. Universidade de Taubaté. II. Título.

CDD 349.2:331.44(81)

RAFAEL ALEXANDRE RODRIGUES

**O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Trabalho de Conclusão do Curso
apresentado como exigência parcial
para obtenção do grau de bacharel em
Ciências Jurídicas da Universidade de
Taubaté, sob a orientação do Professor
Me. Luiz Arthur de Moura.

**TAUBATÉ - SP
2020**

RAFAEL ALEXANDRE RODRIGUES

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUAS
CONSEQUÊNCIAS PARA DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté, sob a orientação do Professor Luiz Arthur de Moura.

Data: ___/___/_____

Resultado: _____

Banca Examinadora:

Professor Orientador: Luiz Arthur de Moura

Professor(a):

Professor(a)

Dedico este trabalho à Deus, que sempre me guiou pelo caminho da bondade, honestidade e humildade, aos meus familiares e amigos, pelo estímulo e compreensão; sem eles nada seria possível.

AGRADECIMENTOS

À Deus, por estar a meu lado, me dando saúde, sabedoria, e por sempre me guiar pelas veredas da bondade e humildade, para realização desta conquista.

Aos meus pais, os quais estiveram presentes em todos os momentos de dificuldades, nunca deixando faltar o carinho, o amor e o incentivo para chegar ao fim desta jornada.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Luiz Arthur de Moura, o qual com seu imenso conhecimento, paciência e compreensão, mostrou-me o caminho do sucesso, para a realização e conclusão deste trabalho.

Aos amigos que tive o privilégio de fazer durante esses anos de Curso, merecendo destaque, Bruno Ferreira Gaspar – *in memoriam*, o qual nos deixou no meio desta caminhada, e hoje se encontra ao lado do Pai.

A pessoa especial e companheira, tanto nos bancos escolares, quanto na vida particular, que a universidade de Taubaté me concedeu, Bruna Suzigan, por todo seu apoio, auxílio, carinho e preocupação para que eu pudesse concluir este Curso, em todos os momentos que me fiz ausente e presente.

Aos companheiros de farda, os quais em todo o tempo somaram com enorme camaradagem no serviço, contribuindo para que eu sempre continuasse em frente, a fim de alcançar a conclusão do Curso.

RESUMO

Este trabalho, discorre sobre o fenômeno do assédio moral ocorrido no ambiente do trabalho e principalmente, as consequências na vida do trabalhador, psíquicas, físicas ou socialmente. O tema mostrará através de conceitos, jurisprudências e diversas citações de variados autores, que o assédio moral no ambiente do trabalho, contradiz totalmente com os princípios constitucionais e acaba causando inúmeros danos aos trabalhadores, prejuízos às empresas e também a sociedade de modo geral. É um fenômeno trazido pela conjuntura moderna, onde a excessiva competitividade no ambiente do trabalho faz com que cada vez mais sejam constantes tais situações e que muitas vezes as vítimas não denunciam por medo de perderem seu emprego e sua fonte de renda. Diante disto, é de suma importância, que seja estipulado um conceito de trabalho digno relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas. Desta forma, o tema analisado, tem a finalidade de conceituar e demonstrar a ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, que é um dos principais fundamentos existentes do Estado Democrático de Direito. A presente monografia se caracteriza como sendo uma pesquisa bibliográfica, reunindo informações apresentadas por doutrinas, textos de leis, jurisprudências e textos em geral disponível em meios físicos e digitais, com o objetivo de produzir uma pesquisa com base em informações científicas e confiáveis.

Palavras-Chave: Assédio Moral no Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This work discusses the phenomenon of bullying that occurred in the work environment and, mainly, the consequences on the worker's life, psychically, physically or socially. The theme will show through concepts, jurisprudence and several quotes from various authors, that moral harassment in the work environment, totally contradicts the constitutional principles and ends up causing innumerable damages to workers, damages to companies and also society in general. It is a phenomenon brought about by the modern conjuncture, where excessive competitiveness in the work environment makes such situations more and more constant and that victims often do not report for fear of losing their job and their source of income. In view of this, it is of utmost importance that a concept of decent work related to the principle of human dignity in labor relations be stipulated. In this way, the analyzed theme has the purpose of conceptualizing and demonstrating the offense against the principle of human dignity, which is one of the main existing foundations of the Democratic State of Law. This monograph is characterized as a bibliographic research, gathering information presented by doctrines, texts of laws, jurisprudence and texts in general available in physical and digital media, with the objective of producing a research based on scientific and reliable information.

Keywords: Moral Harassment at Work. Dignity of human person. Labor Law.

Sumário

1.	INTRODUÇÃO	9
2.	SURGIMENTO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS	11
2.1.	A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	16
3.	ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO	20
4.	O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO ATUALMENTE	24
4.1.	CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL ATUALMENTE	25
4.2.	COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	29
5.	ASSÉDIO MORAL E OS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS	32
5.1.	DANO MORAL	33
6.	CONCLUSÃO	36
7.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho abordará sobre o fenômeno do assédio moral no trabalho e suas consequências para a dignidade da pessoa humana. A maioria das pessoas exercem algum tipo de trabalho ou serviço, como forma de sustento, realização e necessidade de sobrevivência, porém na relação de emprego deve sempre existir o respeito e conservar sempre o princípio da dignidade da pessoa humana, mas infelizmente em muitas situações laborais a dignidade do trabalhador é violada.

O primeiro capítulo discorre sobre um breve histórico, desde as primeiras relações laborais, explanando o surgimento do assédio moral no trabalho e qual valor tinha a violência contra a dignidade da pessoa humana, e quais atitudes eram tomadas ao existir um assédio moral.

O segundo capítulo, dispõe sobre o assédio moral no ambiente de trabalho sua conceituação, e suas características, enfatizando a relação que essas práticas possuem com os danos aos direitos de personalidade. Procura mostrar uma visão do assédio moral no trabalho antes do surgimento de dispositivos legais para a proteção do trabalhador contra esta violência da dignidade da pessoa humana. Ao final deste capítulo é realizada a diferenciação entre assédio moral e dano moral, visto que muitas pessoas confundem estas duas expressões e embora tenham estritas ligações são fenômenos distintos.

No terceiro capítulo, aborda-se a questão do assédio moral no trabalho nos dias atuais interferindo na dignidade do trabalhador, sobretudo a importância do respeito a dignidade do trabalhador, a intimidade, a privacidade e ao tratamento humano, pois, por trás de todo trabalhador ou empregado existe um ser humano com sentimentos, com família e com direito de ser feliz e se sentir bem em todas as áreas da sociedade, principalmente no local de trabalho, onde muitos passam a maior parte do seu dia. As consequências trazidas por assédio moral no trabalho podem ser as mais diversas como por exemplo o sentimento de inferioridade, a baixa estima, psicológico abalado, mau relacionamento com os colegas de trabalho, depressão angústia e muitas vezes pode chegar até ao suicídio.

No capítulo quarto, é apresentado os meios de provas desta prática sutil e ilegal. É de suma importância a todo empregado uma observação minuciosa ao perceber algum indicio desta pratica criminosa, pois seus autores, geralmente os detentores dos poderes diretivos, procuram ser discretos e astuciosos na realização do assédio moral.

Por fim, o último capítulo explana sobre a os danor morias, com os danos extrapatrimoniais, danos estes que são causados aos patrimônios imateriais das pessoas, trazendo consequências muitas vezes irreparáveis, visto que viola um princípio de muito valor para o cidadão brasileiro, que é a dignidade da pessoa humana.

A presente monografia se caracteriza como sendo uma pesquisa bibliográfica, reunindo informações apresentadas por doutrinas, textos de leis, jurisprudências e textos em geral disponível em meios físicos e digitais, com o objetivo de produzir uma pesquisa com base em informações científicas e confiáveis.

2. SURGIMENTO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

É sabido que as relações laborais possuem diversos assuntos e situações conexas, fazendo dessa forma, com que as mesmas sejam um assunto altamente relevante para o meio social, em virtude não apenas da mão de obra e do sustento que tais relações trazem para as entidades familiares, mas também por causa do excessos que podem ser presentes em tais relações

O Trabalho se caracteriza como sendo um dos direitos do homem assegurado pela Constituição Federal de 1988, onde tal afirmação está presente no artigo 6º, sendo consagrado como um dos direitos essenciais para os cidadãos.¹

O assédio moral se caracteriza como sendo uma situação recorrente no campo das relações laborais, fazendo com que sejam trazidas diversas situações prejudiciais para os colaboradores que estão envolvidos em tal situação.

O assédio moral para ser apresentado e identificado no âmbito das relações trabalhistas e demonstrar as suas consequência jurídicas, foi necessário que sua conceituação fosse trazida da psicologia para o âmbito jurídico, pois em nosso ordenamento jurídico ainda não existe uma previsão para tal tema (ALKIMIM, 2008, pág. 36)²

O assédio moral se caracteriza como sendo os excessos cometidos pelos supervisores ou patrões, fazendo com que os colaboradores vítimas de tal situação sejam constantemente envergonhados ou maltratados durante a vigência das relações laborais, podendo fazer com que os mesmos desenvolvam até mesmo doenças psissomáticas.

¹ BRASIL. Constituição Federal da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

² ALKIMIM, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2008.

Porém, pode-se dizer que o assédio moral nas relações laborais é um fenômeno tão antigo quanto as relações laborais em si, sendo uma problemática existente desde os tempos mais remotos na seara trabalhista. (CAIXETA, 2005)³

Segundo Ferreira:

“Pode-se afirmar, sem medo de errar, que 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. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida”. (2004. Pág. 37)⁴

Ferreira leciona acerca da conceituação do assédio moral nas relações trabalhistas, afirmando que o mesmo se caracteriza como sendo um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atualmente, onde o mesmo se justifica como sendo algo extremamente grave em virtude das situações e das doenças psicossomáticas que podem surgir em tais situações, colocando em risco a vida dos colaboradores, bem como trazendo sofrimento para todo um ciclo social, formado por famílias, amigos e entes queridos.

Ainda sobre a conceituação de tal fenômeno, Caixeta leciona o seguinte:

Estima-se que no Brasil pelo menos 40% dos trabalhadores sofreram violência moral. Muitos são os exemplos de assédio moral nas relações de trabalho. São comuns as instruções confusas e imprecisas, a exigência de trabalhos urgentes sem necessidade, as críticas em público, a transferência de setor com o intuito de humilhar, a privação de trabalho, a depreciação das tarefas feitas, a marcação de tempo e de vezes para ir ao banheiro, a exigência de desempenho acima da qualificação, a submissão a tarefas inferiores à função desempenhada, a exigência de trabalhos complexos em tempo insuficiente, o desrespeito ou a imposição de crenças religiosas, filosóficas ou políticas (CAIXETA, 2005).⁵

³ CAIXETA, Sebastião. O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. CONJUR, 2005. Disponível em:https://www.conjur.com.br/2005jul12/assedio_moral_tao_antigo_quanto_proprio_trabalho#:~:text=

⁴ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russel, 2004.

⁵ CAIXETA, Sebastião. O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. CONJUR, 2005. Disponível em:https://www.conjur.com.br/2005jul12/assedio_moral_tao_antigo_quanto_proprio_trabalho#:~:text=

Diante disso, podemos compreender um pouco acerca da gravidade e relevância de tal assunto no Brasil, onde o mesmo acontece aos montes, fazendo com que seja difícil um número exato em virtude de muitos casos nunca serem levados ao público, sendo velados por muitos anos.

A prática de assédio moral nas relações laborais se caracteriza como sendo algo antigo, fazendo com que a mesma esteja presente em vários tempos da história da humanidade, onde somente na modernidade que tal situação se tornou uma problemática e uma das maiores preocupações sociais.

Silva nos ensina o seguinte:

A questão da violência e as violações dos direitos humanos no Brasil, especialmente as que atingem a vida e a integridade física dos indivíduos, têm sido amplamente divulgadas na sociedade em geral, aparecendo com bastante ênfase nos meios de comunicação de massa e, segundo as pesquisas de opinião pública, constituem-se em uma das maiores preocupações da população nas grandes cidades. (SILVA, 2009)⁶

A ocorrência de assédio moral nas relações trabalhistas ainda pode ser considerada uma forma de afronta aos direitos humanos, fazendo com que os indivíduos estejam em situações degradantes e que violam gravemente o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este um dos pilares dos direitos humanos e da nossa atual Constituição Federal.

Por causa da gravidade de tais situações, sociedades mais avançadas abordam tal tema e buscam através de mecanismos de conscientização levar informações para os cidadãos, com o objetivo de apresentar os malefícios que tais ações podem causar e também penalizar os agressores. Aguiar comenta que:

Provavelmente uma das tarefas mais difíceis da humanidade é a tentativa de equilibrar o desenvolvimento econômico de uma comunidade com a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, de conciliar as vantagens econômicas com a não degradação das condições de trabalho, isto é, propiciar o denominado crescimento econômico sustentável sem gravames excessivos ao meio ambiente, aqui inserido, obviamente, o meio ambiente laboral. (AGUIAR, 2008)⁷

⁶ SILVA, Aida Maria Monteiro. A Violência na Escola: a Percepção dos Alunos e Professores. Disponível em: www.eurooscar.com.br. Acesso em 22 set. 2020.

⁷ AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>.

Em virtude dos constantes acontecimentos de tais práticas e do acesso às informações com mais facilidade, vem sendo discutido constantemente ao redor do globo, com o intuito de que tais práticas sejam cada vez mais demonizadas pela sociedade em geral, fazendo com que ocorram diminuições nos números de ocorrências.

Acerca do histórico de tal fenômeno, Paroski apresentou o seguinte comentário:

No latim vulgar, trabalho é *tripaliare* e significa torturar. No latim clássico é *tripalium*, instrumento de tortura de outrora. O trabalho já foi uma atividade necessária à sobrevivência do homem, quando o estado de igualdade era uma realidade. Nesta época não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada.

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. O trabalho passou a significar tortura. Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos, destituídos de direitos. (PAROSKI, 2006)⁸

Compreende-se que o mesmo está presente desde o início das relações laborais, fazendo ainda com que tal seara tivesse muita influência do mesmo, visto que o vernáculo latino referente à palavra trabalho está relacionado amplamente com a tortura sofrida pelos colaboradores, ou escravos, como eram reconhecidos nas civilizações antigas.

É sabido que nos tempos de descobrimento do Brasil e nos subsequentes, a mão de obra era tida através da escravidão, onde os empregados não possuíam nenhum direito e nem mesmo status de “pessoas”, sendo reconhecidos apenas como escravos. Acerca disso, nos é lecionado:

Com a “descoberta” de novas terras, os europeus, principalmente portugueses e espanhóis, passaram a utilizar-se, prioritariamente, da mão-de-obra negra-escrava para poder desbravar, explorar e

Acesso em: 22 set 2020.

⁸ PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>. Acessado em: 22 set. 2020.

possibilitar o povoamento das terras descobertas, agora colônias vinculadas as suas metrópoles. Naquela época, o principal “fornecedor” de pessoas era o continente africano que, devido ao baixo poder de resistência, m face das constantes guerras internas e da superioridade bélica das nações desbravadoras, transformou-se em um dos maiores exportadores de pessoas de todos os tempos. (FILHO, 2005, pág 11)⁹

A escravidão era caracterizada não apenas pelo assédio moral, mas sim por todas as formas de discriminação e tortura, fazendo com que os escravos fossem constantemente submetidos á situaçõa desumanas, onde os mesmos nem eram considerados humanos, vistos apenas como forma de mão de obra.

Mesmo após a abolição da escravatura no Brasil, proibindo as práticas de escravidão, o assédio não desapareceu, onde o mesmo apenas sofreu modificações com o intuito de que o mesmo pudesse estar implícito nas novas regras e modalidades impostas para a mão de obra.

Acerca disso, Aguiar nos apresenta o seguinte comentário:

Com o término da escravidão e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes, não houve substancial mudança do antigo modelo existente, pois persistiram os relatos de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual.

Prosseguindo nesta análise histórico-evolutiva, chegamos à fase da industrialização que significou um inegável avanço tecnológico para a época, onde a ferramenta manual foi substituída pelas máquinas. Pode-se afirmar, na esteira do lecionado por Delgado (2005), que no período da Revolução Industrial o trabalhador se reconectou ao sistema produtivo através de uma relação de produção inovadora, que buscou combinar a liberdade com a subordinação, não havendo, contudo, significativo progresso no que tange aos direitos do trabalhador, persistindo nesta fase a precariedade nas relações de trabalho sem o reconhecimento de direitos basilares, submissão dos obreiros a jornadas extenuantes, salários ínfimos, ausência de assistência médica, condições de higiene degradantes e utilização da força de trabalho do menor. (AGUIAR, 2008)¹⁰

Mesmo com a proibição da escravidão, as várias modalidade de assédios cometidos pelos empregadores contra os empregados ainda eram constantes, fazendo com que seja compreendido que, não importa a modalidade de trabalho, os

⁹ FILHO. Francisco Bismarck Borges. Crime organizado transnacionaol. 2005. Pág. 11

¹⁰ AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>. Acesso em: 22 set. 2020.

assédios irão persistir até que sejam definidas regras e punições severas no ordenamento jurídico, com o intuito de que tais situações sejam cada vez menores;

O assédio moral está presente nas relações laborais desde o seu primórdio, fazendo com que apenas fossem as modalidades evoluídas com o passar dos tempos, tendo o poder de estarem implícitas em tais relações laborais e dessa forma estarem presentes até os dias atuais, sendo um assunto cada vez mais relevante e urgente a ser discutido.

2.1. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O Princípio da dignidade da pessoa se caracteriza como sendo um dos pilares dos direitos humanos contemporâneos, fazendo com que os seus institutos sejam de extrema relevância para o meio social.

O tema em questão possui muita compatibilidade com os assédios morais nas relações trabalhistas, pois a ocorrência do mesmo se caracteriza como sendo uma modalidade de violação do princípio da dignidade da pessoa humana,

A dignidade da pessoa se caracteriza como sendo um dos pilares da Constituição Federal de 1988, sendo reconhecida como a constituição cidadã, comprovando assim a importância que tal princípio possui para o nosso atual ordenamento jurídico.

Acerca disso nos é explicitado:

A dignidade da pessoa humana torna-se o objetivo central da República, funcionalizando em sua direção a atividade econômica privada, a empresa, a propriedade, as relações de consumo. Trata-se não mais do individualismo do século XVIII, marcado pela supremacia da liberdade individual, mas de um solidarismo inteiramente diverso, em que a autonomia privada e o direito subjetivo são remodelados em função dos objetivos sociais definidos pela Constituição e que, em última análise, voltam-se para o desenvolvimento da personalidade e para a emancipação do homem (TEPEDINO, 2001, pág. 500)¹¹

¹¹ TEPEDINO, Gustavo. Temas de Direito Civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 500.

A dignidade da pessoa humana ainda pode ser compreendida como um dos princípios básicos dos direitos humanos, podendo ainda ser compreendido como o direito humano em espécie, visto que, ambos possuem como objetivo principal proteger o homem e fazer com que os mesmos não sejam colocados em situações degradantes que sejam capazes de trazer descaracterização para a importância que o mesmo possui.

Tal princípio possui ampla aplicabilidade e um vínculo muito íntimo com os direitos fundamentais, fazendo com que a dignidade da pessoa humana seja um importante balizador de uma nação, onde a mesma deve ser um direito fundamental, onde os Estados devem compreender acerca da importância da dignidade da pessoa humana, com o intuito de que o cidadão de tal Estado possa gozar de uma vida minimamente digna, onde seus direitos fundamentais são realizados em consonância direta com tal princípio.

Acerca disso nos é lecionado o seguinte:

Neste Contexto, verifica-se ser de tal forma indissociável a relação entre dignidade da pessoa e os direitos fundamentais que mesmo nas ordens normativas onde a dignidade ainda não mereceu referência expressa, não se poderá - apenas a partir deste dado - concluir que não se faça presente, na condição de valor informador de toda a ordem jurídica, desde que nesta estejam reconhecidos e assegurados os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana. Com efeito, sendo correta, a premissa de que os direitos fundamentais constituem - ainda que com intensidade variável, explicitações da dignidade da pessoa, por via de consequência e, ao menos em princípio (já que exceções são admissíveis, consoante já frisado), em cada direito fundamental se faz presente um conteúdo ou, pelo menos, alguma projeção da dignidade da pessoa humana. (SARLET, 2005)¹²

A dignidade da pessoa humana deve ser o centro dos direitos fundamentais, sendo necessário que o mesmo esteja presente para que os cidadãos possam gozar de direito mínimo, que visem respeitar a sua dignidade, onde independentemente de seu contexto ou classe social, o mesmo possa ter direitos resguardados com o intuito de que haja o reconhecimento de que os mesmos possuem uma dignidade e que a mesma é fundamental para o viver dos mesmos.

¹² SARLET, Ingo. Dimensões da dignidade: Ensaio de Filosofia do Direito e Direito Constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

Segundo Sarlet (2005), a dignidade da pessoa humana se caracteriza como sendo “uma qualidade intrínseca e indissociável de todo e qualquer ser humano”, onde pode ser compreendido que a dignidade seja algo inerente à pessoa humana.

13

Bulos (2009, pág. 392), afirma que a dignidade da pessoa humana deve ser colocada como uma prioridade “consubstancia o espaço de integridade moral do ser humano”, e “é uma vitória contra a intolerância, o preconceito, a exclusão social, a ignorância e a opressão”. O mesmo ainda leciona:

[...] a dignidade humana reflete [...] um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem [...] pois seu conteúdo jurídico interliga-se às liberdades públicas, em sentido amplo, abarcando aspectos individuais, coletivos, políticos e sociais do direito à vida, dos direitos pessoais tradicionais, dos direitos metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), dos direitos econômicos, dos direitos educacionais, dos direitos culturais (BULOS, 2009, p. 392).¹⁴

Em nossa Constituição Federal, o princípio da dignidade da pessoa humana está inserido e se caracteriza como sendo algo basilar para a República Federativa do Brasil, estando o mesmo presente no primeiro artigo, onde:

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:
I - a soberania;
II - a cidadania;
III - a dignidade da pessoa humana;
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
V - o pluralismo político.¹⁵

O primeiro artigo da Constituição Federal demonstra que o princípio da dignidade da pessoa se caracteriza como sendo um dos fundamentos do Estado democrático de direito, também apresentando os valores sociais do trabalho e da

¹³ SARLET, Ingo. Dimensões da dignidade: Ensaio de Filosofia do Direito e Direito Constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

¹⁴ BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de Direito Constitucional. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹⁵ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

livre iniciativa, dessa forma demonstrando que ambos são igualmente importantes para o Brasil e para a democracia.

Por ambos os assuntos serem os fundamentos da nossa república, se faz necessário com que ambos sejam resguardados com o objetivo de que possam ser gozadas as garantias reservadas por toda a população brasileira, dessa forma fazendo com que seja comprovada a importância que o assédio moral possui, visto que, a realização de tais atividades se apresentam como afrontas para dois importantes fundamentos do Estado Brasileiro.

Acerca das formas com que o princípio da dignidade da pessoa humana pode ser suprimido, nos é lecionado o seguinte:

A dignidade humana pode ser ofendida de muitas maneiras, Tanto a qualidade de vida desumana quanto a prática de medidas como a tortura, sob todas as suas modalidades. Podem impedir que o ser humano cumpra na terra a sua missão, conferindo-lhe um sentido (FERREIRA FILHO, 2000, pág. 425)¹⁶

A dignidade da pessoa humana pode ser conceituada como uma série de microprincípios que juntos formam tal princípio, onde o mesmo pode ser ofendido de diversas formas, em toda situação onde a dignidade da pessoa humana não seja observada e que os mesmos sejam submetidos á situações degradantes, que podem trazer sofrimentos das mais diversas formas.

¹⁶ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2000, v. 1. Pág. 425.

3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

O assédio moral é uma figura constante no ambiente de trabalho, podendo existir de diversas formas e assumir diversos graus, podendo ser algo implícito ou explícito.

O assédio moral no ambiente do trabalho, segundo a Lei nº12.250/2006, o mesmo se conceitua como sendo: “todo comportamento abusivo, gestos palavras e atitudes, que ameaça por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente do trabalho”¹⁷

Podemos verificar a amplitude que tal fenômeno possui no ambiente do trabalho, onde o mesmo pode ser desenvolvido de várias maneiras, onde deve estar sempre presente o elemento de ser um comportamento abusivo e que apresenta uma violação de direito do empregado, no caso vítima de tal fenômeno.

Vieria leciona o seguinte sobre o assédio moral:

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. (VIEIRA, 2007, pág 88)¹⁸

Conforme apresentado, o pior problema atualmente existente acerca do assédio moral no trabalho é a constante banalização do mesmo, fazendo com que cada vez mais tais situações sejam recorrentes e fazendo com que as mesmas se tornem banais, e diante disso, faz com que casos de assédio moral passem a ser tolerados e até mesmo fazer parte da dinâmica de ambientes de trabalho, fazendo com que os empregados sejam obrigados a estar em situações como essa.

Tal problemática se caracteriza como sendo muito séria para que se torne banal, sendo essa uma situação que nunca deveria ocorrer, em virtude de todos os

¹⁷ SÃO PAULO. Lei nº 12. 250 de 09 de fevereiro de 2006. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. VETADO. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>

¹⁸ VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego. Belo Horizonte: PUC, 2007. Pág. 88

problemas de saúde e sofrimentos que são gerados. Além de se caracterizar como sendo uma questão de direito, o assédio moral no ambiente de trabalho também possui relevância para a saúde, visto que, a ocorrência constante do mesmo pode fazer com que sejam desenvolvidas uma série de doenças psicossomáticas.

Ainda, acerca da conceituação do assédio moral no ambiente do trabalho, Barreto leciona:

Assédio moral pode ser entendido como toda conduta abusiva que se manifesta, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que ocasionem danos ao físico e/ou psíquico de determinada pessoa diante dos malefícios que são causados a sua personalidade, a sua dignidade, pondo em risco a sua empregabilidade e, como sói acontecer, provocando a degradação do ambiente de trabalho. (BARRETO, 2014, pag.62).¹⁹

As lições de Barreto, comprovam que o assédio moral no trabalho é algo amplo e que pode ser compreendido como toda conduta abusiva direcionada para os empregados, fazendo com que os mesmos vivam em seu ambiente de trabalho constantemente ameaçados, tendo que “pisar em ovos”, agindo com extrema cautela, com a finalidade de que não produzam atos ou tenham ações que possam desencadear tais condutas abusivas.

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que está presente em todos os lugares do globo, onde o mesmo não é característico de apenas um país ou uma localidade, fazendo com que ele possa ser compreendido como um fenômeno mundial, onde diversos países já tratam tais fenômenos e instituíram leis e programas com a finalidade de que tal problemática seja resolvida.

Silva comenta que:

Na América do Sul a conscientização acerca do problema já é uma realidade, tendo nos últimos anos avançado sobremaneira. Já nos países asiáticos, em razão de suas estruturas trabalhistas, focadas na produção como elemento primordial, figurando o trabalhador como elemento meramente complementar ao processo, não há qualquer desenvolvimento relacionado ao combate às práticas de assédio moral, com exceção, de forma muito tímida no Japão. (SILVA, 2012, p.36)²⁰

¹⁹ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador: perguntas e respostas. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

²⁰ SILVA, Edith Seligmann-. Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo. 1ª Ed. São Paulo: Cortez, 2012

A forma com que tal problemática é tratada está ligada á cultura do local onde se está sendo analisado, podendo divergir de uma localidade para a outra, conforme abordado e apresentado por Silva.

O assédio moral, por se caracterizar como uma situação que é totalmente contrário à princípios constitucionais, no Brasil pode ser alvo de ações indenizatórias, onde possui o intuito de que sejam reparados os danos causados, sendo necessários que as vítimas busquem auxílio do judiciário para fazer valer os seus direitos.

Um fato é que, por causa da globalização e das crises econômicos cada vez mais constantes em várias localidades do globo, fazem com que o ambiente de trabalho seja cada vez mais hostil em virtude da competitividade cada vez mais crescente.

A relação com que o trabalho possui com o sustento do ser humano, pode ser um fator que faça com que cada vez mais sejam aceitas situações de assédio moral impostas aos empregados, por causa da dependência que os mesmos possuem no salário recebido pelas atividades laborais, fazendo com que seja cada vez mais comum que os empregados não busquem tomar medidas judiciais como forma de resposta às situações de assédio moral que eles estão vivendo.

É evidente que cada vez mais é necessário discutir e abordar o assunto do assédio moral no ambiente de trabalho, com a função de que sejam levadas informações gerais e jurídicas acerca de tal fenômeno, com o objetivo de educar e fazer com que cada vez mais as pessoas que estão sofrendo em tais situações possam conhecer e saber quais são os seus direitos, e também com o intuito de que tais situações sejam cada vez mais reprovadas pela população.

A melhor forma de lidar com tal fenômeno é com a educação, levar informações para os meios sociais e a mídia, com o objetivo principal de que seja cada vez mais imposta uma cultura de reprovação de tal atitude e que também as vítimas possam compreender a situação em si e quais são os seus direitos e como as mesmas podem agir para que os mesmos sejam efetivados.

Ainda existe um grande medo das vítimas em perder o seu emprego diante da divulgação de casos de assédios morais, devendo as empresas instituírem em sua cultura organizacional meios para o combate de tal fenômeno.

4. O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO ATUALMENTE

A globalização fez com que cada vez mais os ambientes de trabalho se tornassem competitivos. O ambiente competitivo e a escassez de vagas fez com que situações de assédio moral tivessem que ser vividas e até mesmo permenorizadas pelas vítimas por causa da necessidade do emprego.

Situações como essas, faz com que surjam as doenças laborais e que os empregados convivam em um ambiente tóxico, fazendo com que cada vez sejam mais comuns doenças cunho mental desenvolvidas por causa de tais situações.

Conforme o inciso VIII do art. 200 da Constituição Federal,²¹ o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como “o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa”.

O meio ambiente do trabalho nada mais é do que o ambiente de trabalho, espaço onde os empregados e os empregadores realizam suas funções, se caracteriza como sendo atualmente um espaço amplamente competitivo, onde muitas vezes impera o entendimento de que ninguém é insubstituível, fazendo com que existam brechas para que as situações de assédio moral possam acontecer e se tornar rotinas nesses ambientes.

O meio ambiente do trabalho possui a figura das pessoas como um dos principais elementos, fazendo com que o mesmo somente possa cumprir as suas missões e objetivos com o auxílio da mão de obra, sendo as pessoas um elemento primordial para a existência do mesmo. Com base nisso, se faz necessário que, as pessoas sejam mais valorizadas em tais ambientes, onde deve existir por parte de seus empregadores que as mesmas são primordiais, e que a mão de obra deve ser melhor tratada, e que os episódios que configurarem assédio moral serem punidos.

Devemos ressaltar que, o trabalho é um direito fundamental social que possui previsão no art. 6º da Constituição Federal de 1988, onde nos é lecionado que os empregadores possuem ainda a função e o dever jurídico de assegurar a

²¹ BRASIL. Constituição Federal da República Federativa Brasileira.

segurança, saúde e o bem-estar dos seus trabalhadores, situação essa que é totalmente o contrário dos casos de assédio moral que acontecem atualmente no ambiente do trabalho.

Devemos compreender que, o assédio moral no ambiente do trabalho não é algo exclusivamente de grande corporações, onde o ambiente se torna mais competitivo, os mesmos casos podem também ocorrer em pequenas empresas e até mesmo no cotidiano de empregados domésticos, onde os mesmos não estão imunes de sofrerem o assédio moral.

Qualquer empregado está condicionado à sofrer o assédio moral, onde independe o seu ramo, ou até mesmo o seu cargo, fazendo com que isso seja um problema que deve ser urgentemente solucionado, ou que sejam estipuladas sanções e regras com o intuito de que cada vez menos existam tais casos.

Conforme já apresentado anteriormente, devemos ter em mente que tal assunto também pode ser conceituado como um problema de saúde pública, visto que tais episódios ocorridos constantemente pode fazer com que as vítimas adoçam, e em casos extremos cometam até suicídio ou outras modalidades criminosas como forma de vingança.

4.1. CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL ATUALMENTE

O assédio moral gera diversas consequências, onde a maioria delas se concentra na saúde das vítimas, podendo as mesmas terem prejuízos em sua saúde mental e até mesmo na sua saúde física, visto que podem ser desencadeadas uma série de doenças psicossomáticas, em virtude das situações de assédio moral em que as mesmas estão vivendo. No entanto, “para cumprir sua finalidade, o assédio moral provoca graves consequências em duas áreas específicas em relação a vítima: saúde e patrimônio”. (SILVA, 2005, pág. 53)²²

Ainda, Silva apresenta o seguinte:

²² SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

[...] os mesmos motivos levam a vítima a se afastar de seu convívio social. A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isso passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos não têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos. (SILVA, 2005, pág. 55)

Diante disso, podemos compreender que uma das consequências do assédio moral é que as vítimas se afastem de seu ciclo social, com o intuito de que as mesmas não sejam julgadas pelas pessoas que são seus amigos ou familiares, para elas é mais fácil se isolar do seu ciclo social do que receberem julgamentos, visto que, as mesmas já enfrentam tais situações no ambiente do trabalho, sendo infelizmente um ambiente que a mesma não pode se isolar.

Talvez um dos maiores problemas do assédio moral no ambiente do trabalho, é que frequentar tal ambiente está relacionado diretamente com os valores que a vítima usa para o seu sustento, se as mesma optarem por se isolarem voluntariamente do seu ambiente de trabalho, provavelmente serão desligados da empresa e não mais receberão salário, e o medo ou a depressão podem impedir que as mesmas busquem outro emprego, fazendo dessa forma com que o sofrimento possa ser potencializados, visto que, agora as mesmas também não terão mais uma saúde financeira, que pode gerar várias implicações, até mesmos implicações legais, quando as mesmas não mais pagarem suas contas.

Podemos compreender que, os danos e as consequências causadas pelo assédio moral no ambiente do trabalho pode acarretar problemas nas seguintes áreas das vítimas: sua saúde mental, saúde física, ciclo social e familiar e seara econômica.

Tais problemas quando somados, podem arruinar a vida das vítimas, visto que, causaram transtornos em várias áreas importantes de sua vida, literalmente fazendo com que as vítimas fiquem com a sua vida de pernas para o ar, onde os problemas somados fazem com que a mesma perca totalmente o controle da situação e sem ajuda profissional, dificilmente sairá de tal problemática.

Acerca das consequências do assédio moral, Hirigoyen explicita que:

Renúncia: Ocorre como primeiro sentimento, uma atitude de cessão mútua, para evitar o conflito. De um lado o agressor ataca com pequenos toques indiretos, de modo a desestabilizar o outro sem provocar abertamente o conflito, e do outro lado a vítima cede igualmente, e submete-se, temendo um conflito que levaria a uma ruptura. A vítima percebe a impossibilidade de negociação com o outro, preferindo, dessa forma, o acordo a arriscar-se na separação. Nesta primeira fase a renúncia permite manter, custe o que custar, o relacionamento, em detrimento da própria vítima; **Confusão:** Ao instalarem-se o enredamento e o controle a vítima tornar-se-á cada vez mais confusa. A confusão é geradora de estresse; **Dúvida:** As vítimas não conseguem acreditar o que está ocorrendo com elas. Na impossibilidade de compreender a vítima permanece perplexa, negando a realidade do que ela não está em condições de ver; **Estresse:** Aceitar essa submissão é algo que só se consegue às custas de uma grande tensão interior, que possibilite não ficar descontente com o outro, acalmá-lo quando está nervoso. Esta tensão é geradora de estresse; **Medo:** Nessa fase a vítima, apavorada, se sente permanentemente em alerta, a espreita do olhar do outro, de uma maior rudeza nos gestos, de um tom glacial, tudo podendo mascarar uma agressividade não expressa; **Isolamento:** Essa é a fase em que as vítimas duvidam de suas próprias percepções, não estando certas do que estão enxergando. (HIRIGOYEN, 2003, p. 169 – 175).²³

As lições trazidas, comprovam que o assédio moral causa diversas consequências para a vida das vítimas, situações estas que não seriam possíveis ou dificilmente iriam ocorrer se não fossem as situações que as vítimas estão sendo obrigadas a presenciar e as ofensas que são dirigidas para as mesmas.

Conforme lecionado, as consequência irão surgir como uma espécie de fases, onde em cada uma delas as vítimas terão um comportamento específico, tido como uma forma encontrada para lidar com tais situações em que as mesma está passando.

Acerca do assédio moral do trabalho, o site da Universidade Federal de Santa Catarina apresentou um rol de possível consequências do assédio moral:

Para o indivíduo:

- ◆ Dores generalizadas;
- ◆ Palpitações;

²³ HIRIGOYEN, MF. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 7ª ed. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil; 2005

- ◆ Distúrbios digestivos;
- ◆ Dores de cabeça;
- ◆ Hipertensão arterial (pressão alta);
- ◆ Alteração do sono;
- ◆ Irritabilidade;
- ◆ Crises de choro;
- ◆ Abandono de relações pessoais;
- ◆ Problemas familiares;
- ◆ Isolamento;
- ◆ Depressão;
- ◆ Síndrome do pânico;
- ◆ Estresse;
- ◆ Esgotamento físico e emocional;
- ◆ Perda do significado do trabalho;
- ◆ Suicídio;

Para a organização/empresa:

- ◆ Redução da produtividade;
- ◆ Aumento na rotatividade de pessoal;
- ◆ Aumento de erros e acidentes;
- ◆ Absenteísmo;
- ◆ Aposentadoria prematura;
- ◆ Clima desfavorável para o trabalho;
- ◆ Exposição negativa da marca;
- ◆ Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações;
- ◆ Multas administrativas por manifestações de discriminação;
- ◆ Licenças médicas;
- ◆ Demissões.

Para sociedade:

- ◆ Custos com tratamento médico e reabilitação;
- ◆ Despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce);
- ◆ Custos dos processos administrativos e judiciais. ²⁴

²⁴ UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Sobre o Assédio Moral no Trabalho: Possíveis consequências. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442

Diante disso, podemos entender um pouco mais sobre as consequências do assédio moral no ambiente do trabalho e visualizar que o mesmo não gera apenas consequências para o indivíduo/vítima, mas sim para a organização/empresa e até mesmo para a sociedade em geral.

4.2. COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral se caracteriza como sendo um assunto muito sério e delicado, mesmo que de fato tenha acontecido é necessário que a vítima possua provas concretas com a finalidade de que haja prova inequívoca da existência do mesmo, quando se buscar reparação judicial ou até mesmo de forma administrativa dentro da empresa.

Nas situações de assédio moral, as vítimas precisam manter a calma e agir com cautela, com a finalidade de que a situação não se descontrole ainda mais e a vítima seja ainda mais prejudicada.

Um forma prudente de agir imediatamente é, informar os setores de recursos humanos ou os superiores imediatos do agressor, quando se fala em situações ocorridas em corporações, onde depois de tais informações, se nada for feito em favor da vítima, se faz necessário que seja acionada a seara judicial.

Quando tal problemática é levada para a seara judicial, se faz necessário que a vítima possua um conjunto probatório robusto que possa fazer com que seja efetivamente provado o que está sendo alegado, devendo as provas estarem em plena conformidade com a situação real dos fatos.

Juliana Resun Pierin (2015), leciona que: "Pensamos, todavia, que a orientação legal do citado art. 818 é insuficiente para a solução de todas as controvérsias, mesmo porque se trata apenas de um princípio da prova, conhecido

desde o Direito Romano, segundo o qual o ônus da prova incumbe a quem alega o fato.²⁵

A Constituição Federal de 1988 leciona que são inadmissíveis os meios de provas obtidos através de meios ilícitos, onde compreende-se que as provas apresentados nos casos de assédio moral não podem ter sido produzidas através e meios ilícitos.

Destacam-se as provas mais utilizadas no processo do trabalho, conforme as lições apresentadas:

A prova documental se caracteriza como sendo uma das modalidades mais utilizadas, onde segundo Francisco Antonio de Oliveira (2004): “é aquela que de forma objetiva traduz determinado fato, sendo que seu valor está na representação idônea do fato”²⁶. Conforme leciona Chiovenda apud Manoel Antonio Teixeira Filho (1997), “documento e toda representação material destinada a reproduzir determinada manifestação do pensamento”. Também o referido autor faz referência as palavras de Jaime Guasp, “o tem como todo objeto físico capaz de ser levado à presença do juiz”.²⁷

A prova testemunhal se caracteriza como sendo uma modalidade de prova muito utilizada no direito, onde de acordo com João Monteiro apud Manoel Antonio Teixeira Filho como “a pessoa, capaz e estranha ao feito, chamada a Juízo para depor o que sabe sobre o fato”.²⁸

Os meios de prova se caracterizam como sendo primordial para que seja realizada a composição do conjunto probatório com o objetivo de que os magistrados possam analisá-las e dessa forma motivar as suas decisões.

Nas ações que versam sobre reparação de casos de assédio moral no ambiente do trabalho, se faz necessário que as vítimas possuam um conjunto de

²⁵ PIERIN, Juliana Resun. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho e sua Prova em Juízo. Disponível em <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/juliana_resun_pierin/juliana_resun_pierin_o_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 22 ago 2020.

²⁶ OLIVEIRA, Francisco Antonio. A Prova no Processo do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p.72.

²⁷ FILHO, Manuel Antonio Teixeira. A Prova no Processo do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 263.

²⁸ FILHO, Manuel Antonio Teixeira. A Prova no Processo do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 300.

provas que seja concreto, com a finalidade de que as mesmas possam ter o seu direito de reparação.

Em seu artigo, Gustavo Henrique Schneider Nunes (2013) apresenta uma série de atividades que devem ser realizadas pelas vítimas ao sofrerem assédio moral, com a finalidade de que possam ser reunidas provas e que posteriormente possam ser apresentadas nas ações que surgirem, sendo elas as seguintes:

a) anotar detalhadamente as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local, nome do agressor, pessoas que testemunharam o fato, conteúdo da conversa e o que mais julgar necessário); b) dar visibilidade do ocorrido, procurando ajuda perante colegas de trabalho, em especial daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram assédio do mesmo agressor; c) evitar conversas isoladas com o agressor, devendo sempre se valer da companhia de colegas de trabalho ou de representante sindical; d) exigir, por escrito, explicações relacionadas à agressão e permanecer com cópia da carta (com aviso de recebimento) enviada ao setor de Recursos Humanos e da eventual resposta do agressor; e) procurar seu sindicato e relatar o acontecido para seus superiores hierárquicos e a órgãos como o Ministério Público, Ministério do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver: Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1.488/98 sobre saúde do trabalhador); f) recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e relatar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.²⁹

Tais atitudes trazidas por Nunes, são essenciais para que posteriormente as vítimas de assédio moral no ambiente do trabalho consigam provar judicialmente os fatos.

²⁹ NUNES, Gustavo Henrique Scheneider. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24318/a-dificuldade-probatoria-do-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 28 set 2020.

5. ASSÉDIO MORAL E OS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

Conforme já mencionado anteriormente em tal monografia, o assédio moral gera dano moral para a vítima, onde a mesma pode buscar tal configuração na seara jurídica, buscando que tais danos morais sejam indenizados pelos causadores, os agentes que possuem responsabilidade com os danos causados.

Para que sejam considerados os danos extrapatrimoniais, se faz necessário com que existam elementos chaves que visam identificar a responsabilidade civil e dessa forma haver a indenização pela lesão dos danos extrapatrimoniais ou danos morais.

Tal assunto, é muito abordado pela mídia e existe um senso comum acerca do mesmos, onde é facil existir o entendimento de que qualquer situação gere danos morais, onde conforme disciplina a legislação não ocorre dessa forma, devendo existir os elementos chaves que possuem o objetivo de caracterizar a lesão dos danos morais e comprovar a responsabilidade por parte dos agressores.

É um fato que o assédio moral fere os direitos extrapatrimoniais das vítimas e que as mesmas devem buscar ressarcimento de tais danos pela seara jurídica.

Um outro fato que deve ser abordado é que, a realização do assédio moral pode gerar diversos danos para as vitimas, fazendo com que as mesmas necessitem de tratamentos profissionais psicológicos para lidar com os traumas, sendo esse mais um motivo de que as mesmas devem buscar o ressarcimento das lesões na justiça, com a finalidade de que possam custear os seus tratamentos necessários para lidar com os traumas e as doenças psicossomáticas que advém dos casos de assédio moral.

O presente capítulo visa apresentar as informações e os elementos necessários para que hajam as responsabilizações e o ressarcimento pelos danos morais causados pelos episódios de assédio, com o objetivo principal de que as lesões causadas nas vítimas possam ser indenizadas pelos responsáveis.

5.1. DANO MORAL

O dano moral é um importante instituto do direito brasileiro, onde o mesmo buscar levar uma indenização às pessoas que sofrerem lesões em direitos extrapatrimoniais.

No ambiente do trabalho, o assédio moral pode ser realizado contra um funcionário específico ou contra um grupo de funcionários, dessa forma caracterizando o dano moral coletivo.

O mesmo possui a seguinte conceituação:

No âmbito trabalhista, podemos afirmar que configura o dano moral coletivo expor grupos de trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes ou constrangedoras, dos direitos sociais trabalhistas difusos, coletivos ou individuais homogêneos, tais como: direito ao piso salarial ou normativo da 3ª categoria; direito à realização periódica de exames médicos; direito à saúde, higiene e segurança do trabalho; direito à jornada de trabalho estabelecida em lei (8 horas diárias ou 44 semanais); manter em seus quadros funcionais empregados sem registros; assim como discriminações que envolvam gênero, idade, saúde e ideologia na admissão ao emprego ou na vigência do contrato de trabalho. (MELO, 2015, p. 32)³⁰

Delgado, ainda leciona o seguinte:

O dano moral coletivo configura-se em vista da lesividade que tais afrontas trazem à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à segurança e bem-estar dos indivíduos, ao exercício dos direitos individuais, à ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, à noção e realidade de justiça social. Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância. (DELGADO, 2017, p. 745)³¹

O dano moral coletivo e o dano moral de apenas um funcionário, necessita dos mesmos elementos para ser configurado e dessa forma gerar indenização para os lesados. Diante disso, Dellegrave Neto (2007 apud SANTOS, 2013, p. 319),³² ensina o seguinte acerca da responsabilidade civil:

³⁰ MELO, Nehemias domingos de. Dano Moral Trabalhista: Doutrina e Jurisprudência, 3 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

³² DELLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

Os pressupostos básicos para o reconhecimento da responsabilidade civil, consoante Xisto Tiago Medeiros Neto, são os mesmos que são utilizados regularmente em sede de tutela individual, formulando-se os conforme a moderna teoria da responsabilidade civil, da seguinte forma: “[...] (a) a conduta do agente (comissiva ou omissiva) que denote antijuricidade (ou seja, suficiência para causar, inclusive por força do risco assumindo, uma lesão injusta a interesses alheios), (b) a existência de dano (material ou moral) e (c) o nexo causal entre ambos (conduta e dano).

O dano moral coletivo se caracteriza como sendo um assunto já pacificado no nosso ordenamento jurídico, onde Martins (2018, p. 132), a fim de sustentar sua argumentação de inexistência de dano moral coletivo na seara trabalhista, cita o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional da 3ª Região:

Indenização por dano moral coletivo apesar da caracterização da atividade ilícita, não vislumbro a possibilidade de condenação ao ressarcimento de dano moral à sociedade. Com efeito, restou demonstrado que os danos caracterizados na hipótese são difusos – em relação aos potenciais empregados da ré -, e coletivos – em relação aos que já lhe prestam serviços. Portanto, em termos pecuniários, qualquer empregado poderia ajuizar ação individual para ser indenizado, através do recebimento das verbas trabalhistas de direito, pleiteando o vínculo empregatício direto com a ré. Em relação à coletividade, não há que se falar em recomposição pecuniária.³³

A Justiça do Trabalho já aceita e possui o entendimento de que possam existir situações que caracterizem o dano moral coletivo na seara trabalhista em virtude dos casos de assédio moral contra vários funcionários, podendo ser de um mesmo setor ou não, porém para o mesmo ser considerado é necessário que a responsabilidade civil e o dever de indenizar estejam com apenas um agente, podendo ser a empresa ou o agente que propriamente realizou tais lesões para as vítimas.

Acerca da reponsabilidade de reparação do dano, Gonçalves explica que:

Responsável pelo pagamento da indenização é todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência haja causado prejuízo a outrem. Na reponsabilidade objetiva é aquele que assumiu o risco de determinada atividade (risco profissional, risco criado, risco-proveito e etc.). (GONÇALVES,2016, pág. 497)³⁴

³³ TRT 3ª R., 3ª T., RO 00844-2004-044-03-00-0, Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa, j. 6-4-2005

³⁴ GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade Civil. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

O dano moral é evidente nos casos de assédio moral e o mesmo deve ser buscado na justiça pelas vítimas, com o intuito de que os agressores sejam responsabilizados e punidos com a obrigação de pagar os valores entendidos pelos magistrados á título dos danos morais.

Acerca do dever de indenizar, Luis Chacon (2017, pág. 12), leciona o seguinte em sua obra Responsabilidade Civil:

O dever jurídico de reparar o dano tem origem na ideia de culpa (origem no respondere do direito romano). “neminem laedere”: respeitar o direito alheio e obedecer às regras de conduta no convívio social independente de vínculo contratual. (CHACON, 2017. Pág. 12³⁵)

Pereira leciona o seguinte sobre a responsabilidade civil:

A responsabilidade civil consiste na efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma. Reparação e sujeito passivo compõem o binômio da responsabilidade civil, que então se enuncia com o princípio que subordina a reparação à sua incidência na pessoa do causador do dano. Não importa se o fundamento é a culpa ou se é independente desta. Em qualquer circunstância onde houver a subordinação de um sujeito passivo à determinação de um dever de ressarcimento, aí estará a responsabilidade civil. ³⁶

Se faz necessário que, conforme anteriormente apresentado, as vítimas procurem a justiça para responsabilizar os agressores pelas suas atividades, e que possam ser ressarcidas com os valores de danos morais na justiça trabalhista, porém as mesmas podem ainda buscar penalizações na justiça criminal, em virtude do que foi afetado realizado pelos seus agressores.

O dano moral não se caracteriza como sendo a única forma de ação que as vítimas podem abrir em relação ao assédio moral sofrido pelas mesmas.

³⁵ CHACON, Luis Fernando Rabelo. Responsabilidade Civil: Teoria e prática no novo código de processo civil. 1ª ed, Lorena, 2017. Pág. 12

³⁶ PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade Civil. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, pág. 8.

6. CONCLUSÃO

O assédio moral no ambiente do trabalho se caracteriza como sendo um problemática cada vez mais presente no mundo trabalhista, onde muitas vezes as vítimas são orientadas a aguentar e se sujeitar a tais situações com o objetivo de que possam manter seus empregos e não ter nenhuma perda em relação ao seu sustento e o de sua família.

O assédio moral no ambiente do trabalho é algo que não pode ser permenorizado, ou que possa ser ignorado, pois os efeitos gerados são muito prejudiciais para as vítimas e podem fazer até mesmo que elas optem pelo suicídio como forma de dar um fim para as constantes agressões.

O assédio moral vai totalmente contrário ao princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este inclusive um dos pilares da nossa Constituição Federal, onde as situações fazem com que as vítimas sejam expostas à situações degradantes no ambiente do trabalho por parte dos seus superiores.

É evidente que os casos de assédio moral devem ser levados para a justiça com o objetivo de que sejam buscadas as responsabilizações dos agressores e que as vítimas sejam reparadas em virtude dos danos extrapatrimoniais que as mesmas sofrerão, porém as mesmas na Justiça do Trabalho possuem o dever de provar suas alegações, devendo as mesmas agir com cautela e buscar reunir provas concretas para que sejam apresentadas nas ações e dessa forma restar comprovado os fatos narrados pelas mesmas.

O assédio moral no ambiente do trabalho não se caracteriza como sendo uma atividade ou um fenômeno novo, sendo o mesmo tão antigo quando o trabalho, onde somente ocorreram evoluções em tal fenômeno, com o objetivo de que ele pudesse estar em conformidade com os costumes da época. Porém, o mesmo nunca deveria existir, se caracterizando como sendo uma prática extremamente desrspeitosa aos direitos dos colaboradores e que trazem reflexos em diversas seara das vidas das vítimas, podendo atingir sua saúde física, saúde mental, seu ciclo social e podendo até mesmo causar a riscos para a sua vida.

Diante de tamanha problemática, se faz necessário que tal assunto seja melhor abordado pelo Estado, onde o Ministério responsável pela pauta do trabalho e pelas pautas dos direitos humanos, realizem campanhas midiáticas e instituem políticas públicas com o intuito de levar informação e apoio para as vítimas de assédio moral no ambiente do trabalho, e obrigando as empresas em geral para aplicar critérios e metodologias que possam lidar internamente com as questões do assédio moral no ambiente do trabalho.

Tal problemática necessita de ações urgente, com a finalidade de que tal assunto possa ser melhor abordado no Brasil e dessa forma poder trazer maior segurança para as vítimas.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>. Acesso em: 22 set. 2020.

ALKIMIM, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2008.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador: perguntas e respostas. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html

BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de Direito Constitucional. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CAIXETA, Sebastião. O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. CONJUR, 2005. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2005jul12/assedio_moral_tao_antigo_quanto_proprio_trabalho#:~:text=

CHACON, Luis Fernando Rabelo. Responsabilidade Civil: Teoria e prática no novo código de processo civil. 1ª ed, Lorena, 2017. Pág. 12

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2000, v. 1. Pág. 425.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russel, 2004.

FILHO, Manuel Antonio Teixeira. A Prova no Processo do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 263.

FILHO, Manuel Antonio Teixeira. A Prova no Processo do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 300

FILHO. Francisco Bismarck Borges. Crime organizado transnacional 2005. Pág. 11

GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade Civil. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

HIRIGOYEN, MF. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 7ª ed. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil; 2005

MELO, Nehemias domingos de. Dano Moral Trabalhista: Doutrina e Jurisprudência, 3 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NUNES, Gustavo Henrique Scheneider. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24318/a-dificuldade-probatoria-do-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 28 set 2020.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. A Prova no Processo do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p.72.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>. Acessado em: 22 set. 2020.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade Civil. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, pág. 8.

PIERIN. Juliana Resun. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho e sua Prova em Juízo. Disponível em http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/juliana_resun_pierin/juliana_resun_pierin_o_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 22 ago 2020.

SÃO PAULO. Lei nº 12. 250 de 09 de fevereiro de 2006. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. VETADO. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>

SARLET, Ingo. Dimensões da dignidade: Ensaio de Filosofia do Direito e Direito Constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, Aida Maria Monteiro. A Violência na Escola: a Percepção dos Alunos e Professores. Disponível em: www.eurooscar.com.br. Acesso em 22 set. 2020.

SILVA, Edith Seligmann-. Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo. 1ª Ed. São Paulo: Cortez, 2012

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005

TEPEDINO, Gustavo. Temas de Direito Civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 500.

TRT 3ª R., 3ª T., RO 00844-2004-044-03-00-0, Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa, j. 6-4-2005

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Sobre o Assédio Moral no Trabalho: Possíveis consequências. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=442. Acesso em: 29 set. 2020

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego. Belo Horizonte: PUC, 2007. Pág. 88