

**UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR
DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**
*A REFLECTION ON PSYCHOLOGICAL HARASSMENT AS WORK
ENVIRONMENT DEGRADATION FACTOR*

José Carlos de Souza Nascimento

Especialista em Docência para o Magistério Superior pela Faculdade de Itaituba. MBA em Gestão Ambiental pela Unopar. Professor da Universidade Federal do Oeste do Pará – UFOPA, Pará (Brasil).

E-mail: jcarllos2001@yahoo.fr.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7805253893107103>.

Submissão: 30.11.2014.

Aprovação: 04.10.2016.

RESUMO

O presente trabalho tem arrimo no fato de que o assédio moral nas relações de trabalho é um problema social grave e pouco discutido em meio à sociedade em geral, sendo, muitas vezes, ignorado ou encoberto pela própria vítima por ter medo de perder o emprego ou pela vergonha de ser desprezado pelos demais colegas de trabalho. O referido assunto tem adquirido relevo por pesquisadores de diversas áreas do conhecimento como Sociologia, Administração de Empresas, Psicologia, Direito e outras. Por tal razão, o que aqui se visa é contribuir para a discussão do tema, realizando-se uma reflexão sobre o assédio moral como fator de degradação do meio ambiente laboral, assim como diante do dano reflexo causado à vida pessoal, familiar e social do trabalhador. Dessa forma, apresenta-se, sem a pretensão de esgotar o assunto, a forma como o direito estabelece a proteção ao meio ambiente do trabalho, consubstanciado na doutrina e jurisprudência pátria, notadamente, em observância ao comezinho princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Meio ambiente laboral. Degradação.

ABSTRACT

This work highlights the fact that psychological harassment in labor relations is a serious social problem and rarely discussed among society at large, and often ignored or covered up by the victim for fear of losing their jobs or the shame of being despised by the other co-workers. That issue has acquired relief by researchers from various fields of knowledge as Sociology, Business Administration, Psychology, Law and others. For this reason, here the aim is to contribute to the discussion of the topic, performing a reflection on psychological harassment as the work environment degradation factor, as well as before the reflection damage to personal, family and social life of worker. Thus, we present, with no claim to exhaust the subject, how the law provides the protection to the work environment, embodied in the doctrine and jurisprudence, notably, in compliance with the carefree affair fundamental principle of human dignity.

KEYWORDS: Psychological harassment; Half employment environment. Degradation.

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

INTRODUÇÃO

É notável que o mercado de trabalho vem se tornando cada vez mais competitivo e que grande parte das empresas ainda valorizam a capacidade de produção, fazendo com que isso contribua para o agravamento e aumento dos casos de assédio moral nas organizações, desrespeitando, assim, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

A importância da abordagem do assédio moral nas relações de trabalho vem sendo progressivamente reconhecida por pesquisadores de diversas áreas do conhecimento como Psicologia, Sociologia, Direito, Administração de Empresas e outras. Isso demonstra a grande preocupação com o tema trazida à sociedade, pois conforme abordagem de Castells (1999, p. 223) “o trabalho situa-se no cerne da estrutura social”.

Indubitavelmente muitos já devem ter ouvido falar em “assédio moral”. Mas, qual o seu real significado? Qual a necessidade de expor este assunto? São indagações necessárias para que se possa compreender as consequências advindas de sua prática.

Ressabido que o mundo do trabalho tem sido palco de grandes mudanças no último século, quer seja no panorama organizacional, quer seja na relação laboral. Atenção especial tem sido dedicada à produção deixando-se o obreiro, em muitos casos, em segundo plano.

Isso tem revelado que as relações e as condições de trabalho acabam tornando-se desfavoráveis aos trabalhadores, desrespeitando, assim, o princípio fundamental da *dignidade da pessoa humana*, pois segundo adverte Melo (2000, p.12):

[...] o meio ambiente de trabalho **adequado e seguro** é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca a agressão a toda a sociedade [...] (g.n.)

Partindo dessas premissas, sobressai a importância de realizar uma reflexão sobre o assédio moral como fator de degradação do meio ambiente do trabalho, haja vista que as consequências não afetam somente o obreiro, trazem prejuízos às empresas e à sociedade. Mas, cabe-se perguntar: se o processo de trabalho está no cerne da estrutura social, quais as mudanças significativas causadas pelo assédio moral no

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ambiente de trabalho?

Para elucidar essa questão procura-se nas breves linhas que se seguem levantar considerações objetivando demonstrar que estas mudanças impactam a vida das pessoas, notadamente dos obreiros, posto que este problema encontra-se cada vez mais reiterado em meio à sociedade.

Para a concretude do presente trabalho teve-se como procedimento essencial o levantamento bibliográfico e jurisprudencial existente sobre o assunto, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Em um primeiro momento delinea-se o Assédio Moral a partir de preposições apresentadas pela doutrina pátria para que assim se possa ter uma visão panorâmica do assunto através do seu esboço histórico. Em seguida, faz-se referência ao comezinho princípio da dignidade de pessoa humana e ao meio ambiente do trabalho, abordando-se os seus aspectos mais relevantes. Na sequência, dimensiona-se os limites do poder diretivo do empregador e as suas consequências quando excedidos. Na última seção apresenta-se as conclusões.

1 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO LABORAL

1.1 Esboço histórico do trabalho

É lugar comum na História a identificação do homem em sua condição de trabalhador, notadamente, em busca de alimentos para a sua subsistência, bem como diante da necessidade de praticar a defesa face aos animais ferozes, levando ao desenvolvimento de atividades que podiam mantê-lo vivo e alimentado. Com o crescimento do número destes “trabalhadores”, iniciou-se o combate pela sobrevivência dos mais fortes, em que os perdedores tornavam-se prisioneiros para serem escravizados (RUFINO, 2007, p. 17).

Conforme assevera Chiarelli (2005, p. 26), a primeira atividade laboral foi voltada para as atividades de autoconsumo, de maneira que a fome, a sede e o instinto de conservação foram fatores de encorajamento para o trabalho inicial, ou seja, o homem precisou sair em busca de alimentos para sobreviver.

No princípio o homem realizava a coleta, deslocando-se de um local para outro em busca do que poderia lhe servir de comida, mas aos poucos foi percebendo que podia plantar e cultivar os seus próprios alimentos. Foi então que por meio da

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

agricultura e da atividade pastoril que passou a cultivar os alimentos e criar animais para a sua subsistência (CHIARELLI, 2005, p. 26).

Com a diversificação das atividades desempenhadas pelo homem começou a surgir a primeira ideia de divisão do trabalho. Diante disso, o ser humano passou a se estabelecer somente em um determinado lugar, cessando as migrações que eram constantes, e estabelecendo “os rudimentos de uma organização política, sócio-econômica e do trabalho que acompanhariam o homem ao longo de sua história” (CHIARELLI, 2005, p. 26).

Com o passar do tempo foi crescendo o número de trabalhadores e, de conseguinte, foram surgindo as disputas pelas terras e/ou pelos produtos de seu trabalho; o vencedor tornava-se dono dos que perdiam a luta que por sua vez tornavam-se escravos e os que eram escravizados eram utilizados por seus senhores para a realização de serviços pessoais ou como moeda de troca. Com isso, os “perdedores” eram considerados mercadorias que fazia parte do patrimônio de seu dono e podiam ser negociados livremente, sendo-lhe negado a condição de sujeito de direito (RUFINO, 2007, p. 16).

Rufino (2007, p.17) aborda ainda que os escravos tornaram-se livres por meio de declaração de seu senhor, mas muitos desses escravos ao se tornarem livres, passaram a viver em regime de escravidão: eles recebiam salários, mas por outro lado, sofriam severas restrições sendo obrigados a pagar impostos altíssimos aos senhores feudais. A referida autora assevera que os servos foram os primeiros trabalhadores assalariados da história.

Os servos, no entanto, praticavam a servidão por meio de trabalho generalizado, trabalhando nas terras dos senhores feudais com mão-de-obra braçal para assim obter dinheiro ou produtos para sua subsistência. Pode ser observado que desde o início dos tempos o homem como trabalhador sofreu assédio moral por parte de seus senhores e posteriormente por parte dos patrões que se aproveitavam da necessidade dos mesmos para a realização de trabalho forçado com pagamentos mínimos e de forma desumana.

Beck (2003, p. 22) preleciona que a partir do século XVII o trabalho humano passou a ser aos poucos ressignificado, observando-se a evolução das relações de trabalho, com a difusão do contrato de trabalho.

Por sua vez Chiarelli (2005, p.66) aponta que a Revolução Industrial foi o estopim de três mudanças importantes a saber: a primeira foi a introdução de máquinas e a eletricidade, o que fez que boa parte da mão de obra fosse dispensada, pois não mais

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

dela necessitava para mover e se produzir, uma vez que máquinas passaram a substituir a mão de obra; a segunda, os ideais burgueses foram conquistados, com vistas a inseri-los nos centros decisórios por meio da democracia e seus ideais de igualdade meramente formais; e a terceira, a padronização da produção, primando-se pela quantidade produzida, estabelecendo novos vínculos, alterando o formato da produção, decorrendo com isso a sociedade laboral.

Diante desse contexto, Nascimento (2003, p. 78) ensina:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi procedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propõe a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas”.

Dessa forma, teve início a conscientização de proteção que o Estado deveria proporcionar ao trabalhador, eis que este restava impossibilitado de se proteger do poder irrestrito dos soberanos feudais e posteriormente do domínio econômico industrial. Surge então o Direito do Trabalho.

A partir de então, ser trabalhador deixou de ser encarado como castigo e sofrimento e passou a ser visto como algo honroso e digno, passando a ser fonte de riqueza para as empresas. Mas releva-se que esse Direito do Trabalho concedido para o trabalhador vem sofrendo modificações desde então.

Hodiernamente o espantoso avanço tecnológico vem produzindo desgaste nas relações de trabalho, como resultado da intensificação da competição capitalista, levando a concorrência procurar novas fontes de trabalho sem distinção e mais flexíveis.

É de observar que o homem revela com brilho e glória um direito ao trabalho assegurado internacionalmente pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. 23, da DUDH¹), princípios insculpidos também a nível Constitucional no ordenamento jurídico brasileiro como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da CRFB/88²). Contudo, nos dias atuais, a desvalorização do trabalho humano tem se

¹ Art. 23, da DUDH – 1. **Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho** e à proteção contra o desemprego. (...) (grifo nosso)

² Art. 1º, da CRFB/88. 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:

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

mostrado foco da preocupação de estudiosos eis que carregada pelo “estímulo à produção mediante a competitividade” (ÁVILA, 2009, p.29) e abuso do exercício do poder diretivo do empregador, fazendo com que o assédio moral encontre substrato fecundo.

1.2 Significando e Conceituando “Assédio Moral”

Prata (2008, p. 43), em sua obra intitulada *Anatomia do Assédio Moral no Trabalho*, define “*mobbing* como a expressão mais usada para designar o assédio moral”, *mob* vem do vocábulo inglês que tem como significado “turba”, “multidão de indivíduos”, especialmente aquela que pode se tornar violenta ou causar problemas.

Impende destacar que a expressão *mobbing* também é correntemente utilizada na Itália, na Inglaterra e na Austrália; nos EUA é utilizado o termo *bullying*, que significa “o uso da força ou poder para coagir outros pelo medo”. Na Espanha o termo é *acoso moral* posto que, *acosar* significa “perseguir”, sem lhe dar trégua ou repouso a um animal ou pessoa. Na França o termo utilizado é *harcèlement moral autrivail*, ou seja, “ação de fatigar”, “molestar”, “inquietar”. Em Portugal é terrorismo psicológico ou simplesmente assédio moral. Dependendo do país e da língua variam os termos para designar o assédio moral no trabalho, mas que o significado é o mesmo em todos eles.

Prata (2008, p. 44) ainda preleciona que no Brasil os projetos de lei federal, assim como os estaduais e municipais, usam a expressão assédio moral ou coação moral para designar o assédio moral no trabalho.

Acquaviva (2008, p.109) assevera que o assédio moral é o “abuso de direito [...] cometido pelo empregador ou preposto deste, consistente em humilhar o empregado, submetendo-o a situações vexatórias e injustas [...]”, de maneira que o empregado fique exposto a “situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções [...]”.

Guimarães (2008, p.109), por sua vez, define o assédio moral como sendo uma conduta abusiva, forma de tortura psicológica que atenta contra a integridade psíquica. É praticada de modo constante e repetitivo, por comportamento, atos, gestos, palavras que ofendem o trabalhador, expondo-o a situações humilhantes.

(...) *omissis*

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (grifo nosso)

V - o pluralismo político.

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Assim, o assédio moral é qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador, por seu superior hierárquico ou cliente do qual dependa economicamente, por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira (PRATA, 2008, p. 57).

Pelo magistério de Marques Jr. (2009, p.16), o assédio moral nada mais é do que a perseguição injustificada, acarretando uma série de distúrbios psicológicos para a vítima que acabam por resultar em consequências danosas também a sua saúde física e as relações sociais de trabalho. Cumpre ressaltar que o assédio moral é um processo, ou seja, uma sequência de atos, não restando caracterizado quando da ocorrência de uma simples ação isolada, ainda que tal comportamento tenha o condão de gerar danos psicológicos e morais a vítima.

Stadler (2008, p. 69) aborda que o assédio moral é um fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho exercendo suas funções. Afirma ainda que o assédio moral é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas.

Barreto (2009, p.52), por sua vez, afirma que o fenômeno social se enquadra como toda conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e outros que podem ocasionar danos físicos e psíquicos de uma pessoa e que põe em risco seu emprego e provocando a degradação do ambiente de trabalho.

O referido autor (2009, p.54) acrescenta ainda que o assédio é uma ocorrência de longa duração num cenário de relações desumanas e contrárias a ética e que em geral é fruto do autoritarismo e abuso de poder que atinge tanto homens quanto mulheres e pode estar presente em qualquer ramo de atividade.

Rufino (2007, p.40) verbera que as condutas que violam a dignidade de forma vexatória caracterizam o assédio moral acarretando a violação dos direitos primordiais da pessoa, interferindo no seu comportamento e gerando prejuízos para a vítima e para a sociedade.

De igual sorte, bastante elucidativa é a lição apresentada por Hirigoyen (2000, p. 65), segundo a qual o assédio moral é:

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade, ou a integridade física, ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego, ou degradar o ambiente de trabalho.

Assim, dessume-se pelos conceitos apresentados que o assédio moral caracteriza-se pela perseguição injustificada; conduta abusiva em uma relação de trabalho, em que o obreiro torna-se submisso ao empregador – ou quem o substitua – diante das situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras.

Por oportuno, cabe desvelar, que o assédio moral no ambiente de trabalho restará caracterizado quando as humilhações forem repetitivas e prolongadas, devendo acontecer por certo período de tempo, de modo a fazer com que o ambiente de trabalho reste degradado diante da conduta do assediador.

Nesse sentido, é o que se infere dos arestos que a seguir vazados se apresenta:

ASSÉDIO MORAL. Em linhas genéricas, poder-se-ia conceituar assédio moral no ambiente de trabalho como condutas abusivas de chefes ou mesmo colegas, visando objetivos práticos, que se manifestam por comportamentos, atos, gestos ou palavras que têm repercussão direta sobre a saúde psíquica da vítima. Entende-se por conduta abusiva impingir ao assediado pressões, intimidações, humilhações, perseguições, ridicularizações, xingamentos, etc., causando situações de degradação das condições de trabalho, com ameaças de demissão, sobrecarga de trabalho, desmoralização perante os colegas, falta de reconhecimento e desprezo pelos esforços do empregado, de modo a conduzi-lo ao comportamento almejado pelo assediador. É pressuposto essencial do psicoterror a repetição da conduta, a acumulação de atos. Um episódio isolado não caracteriza assédio. Da mesma sorte, não se confunde com estresse ou esgotamento (*burnout*), más condições ou sobrecarga de trabalho, alto nível de exigência ou uma gestão patronal rígida. A repercussão do assédio moral na saúde da vítima é, invariavelmente, estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos, podendo redundar até em desequilíbrios psíquicos. Do terror psicológico decorre o dano moral e sobeja a obrigação de indenizar nos termos do art. 5º, X, da CRFB/88, e artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT 10ª Reg. RO 00583-2005-015-10-00-6. Rel. Juiz BRAZ HENRIQUES DE OLIVEIRA. 3ª T. DJU3 31.06.06).

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é assédio moral no trabalho? **É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções**, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, **desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização**. A

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado a uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA A SUA FIXAÇÃO. A fixação analógica, como parâmetro para a qualificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 Consolidado. É o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes aumentos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário – o maior recebido pelo obreiro – , por ano trabalhado, em dobro. (TRT 17ª Reg. RO 1142.2001.006.17.00.9. Rel. Juiz JOSÉ CARLOS RIZK. DJES 15.10.02.) (g.n.)

Conclui-se pelos arestos acima que o assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam à desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do assediado, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil.

Contudo, independentemente da definição, o importante é compreender que o assédio moral no ambiente do trabalho se caracteriza pelo abuso de poder cometido de forma repetida e sistematizada, conforme fartamente aduzido alhures pela doutrina e jurisprudência apresentada.

2 DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DE PESSOA HUMANA

Com acuidade, no plano constitucional, tem-se o meio ambiente do trabalho, expressamente consagrado na atual Carta Magna, conforme dispõe o art. 200, VIII, visto

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ser ao Sistema Único de Saúde (SUS) confiada a atribuição de "colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho".

A doutrina procura revelar várias definições para o assunto em análise, conforme adiante se aduz:

Segundo entendimento de Rocha (1997, p. 30) o meio ambiente do trabalho é a “ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho”.

Na concepção de Silva (2000, p. 23) é “o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente”.

Fiorillo (2009, p.22), por seu turno, assevera que o meio ambiente do trabalho:

Constitui o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetista, servidores públicos, autônomos etc.)

Oliveira (*apud* FERNANDES, 2009, p. 32) afirma que:

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho.

Desse modo, o bem jurídico buscado é, nitidamente, de interesse social, portanto de interesse público. Assim, temos que o meio ambiente do trabalho adequado, saudável e seguro é um direito fundamental onde todos os cidadãos exercem seu labuto, tornando-se impossível alcançar qualidade de vida sem qualidade de trabalho, em ambiente equilibrado e salubre.

Salienta-se que a proteção do direito do trabalho é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, pois este “busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no meio ambiente onde desenvolve a sua atividade”, e aquele “disciplina as relações jurídicas entre empregado e empregador” (FIORILLO, 2009, p.23).

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Dessa forma, o “ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e segurança” (SILVA, 2000, p. 23), em consonância com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana que se espalha em todos os direitos do homem e do cidadão.

Dignidade, segundo Ferreira (2009, p. 318), é a “qualidade de digno”; “que merece respeito”; “honestidade, honra, e liberdade”. Ainda segundo o referido autor, “é faculdade de cada um se decidir ou agir segundo a própria determinação”.

Assim, a dignidade da pessoa humana é um valor, padronizado e considerado fundamental para a convivência quando a Carta Magna logo aponta em seu art. 1º, inciso III como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Pode-se dizer que este é o princípio que norteia os demais princípios.

É consenso na doutrina, que a proteção à dignidade da pessoa humana é o fundamento de todo o ordenamento jurídico e também a finalidade última do Direito, pois todo ser humano tem direito a uma vida digna. Por isso, “combater, coibir, prevenir e eliminar a violência no ambiente de trabalho é uma tarefa que tem múltiplas facetas e deve ser enfrentada por múltiplos atores...” (FREITAS, 2008, p. 13), permanentemente, por indivíduos, grupos, empresas e instituições.

Com efeito, o meio ambiente laboral deve ser preservado de modo que seja mantida ao trabalhador condições dignas para o exercício de suas atividades laborativas, devendo ser coibida qualquer ação ou conduta negativa que vise degradar o ambiente de trabalho.

Noutro giro, não há de se perder de vista que “uma das mais evidentes e preocupantes ofensas à dignidade da pessoa humana decorre da agressão ao meio em que o ser humano vive e em que se relaciona” (DESTEFENNI, 2005). Por via de consequência, o aspecto de maior relevo do tema ora focado está relacionado à saúde do trabalhador em harmonia com o art. 1º, III, da CRFB/88 (FIORILLO, 2009, p. 392).

Nesse sentido, é preciso que se assegure, como já é frase recorrente na doutrina, um piso “mínimo vital” de direitos, pois segundo assevera Fiorillo (2009, p. 25):

[...] para começar a respeitar a dignidade da pessoa humana, tem-se de assegurar concretamente os direitos sociais previstos no art. 6º, da Carta Magna, que por sua vez está atrelado ao *caput* do art. 225.

Pode-se, portanto, afirmar que a garantia fundamental à saúde do trabalhador e ao seu ambiente de trabalho encontra-se amplamente amparada pela legislação nacional

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

e pelas convenções internacionais. Zelar por um ambiente de trabalho sadio e equilibrado é tomar a defesa desses direitos básicos, com a finalidade de preservação e proteção da existência humana com qualidade de vida e em condições dignas, pois o assédio moral causa a degradação do meio ambiente laboral, cuja caracterização a seguir é apresentada.

3 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Conforme exposto alhures, o meio ambiente do trabalho deve ser mantido incólume de modo que o obreiro possa desenvolver suas atividades sem embaraços. Isso revela que o assédio moral no âmbito laboral é caracterizado pela degradação assentada das condições de trabalho em que são perpetradas atitudes e condutas negativas pelo representante da classe patronal em relação a seus subordinados.

Uma das modalidades mais comuns é a chamada “técnica do isolamento”, em que o obreiro escolhido, ora vítima, é isolado dos demais sem qualquer explicação, passando a ser hostilizado, ridicularizado, inferiorizado, e desacreditado diante dos consortes. Esse ato escuso busca humilhar o obreiro, colocando-o em descrédito, golpeando-lhe a autoestima, com o objetivo de forçar o empregado a pedir demissão.

O que ainda se pode ver é o superior hierárquico agindo de forma temerária impedindo a vítima de se expressar; desconsiderando a vítima junto aos demais obreiros; desacreditando a vítima pelo trabalho realizado; tratando com escárnio o estado de saúde da vítima, seja decorrente das atitudes negativas perpetradas pelo assediador ou por motivo diverso.

Impende relevar que por medo do desemprego e a vergonha fíncada pelas ações e atos do agressor um “pacto de tolerância e do silêncio” é instaurado, quer seja pela vítima, quer seja pelos demais obreiros, eis que estes últimos chegam, na maioria das vezes, a romper laços afetivos com a vítima face ao temor de sofrer represálias pelo agressor (RUFINO, 2007, p.61).

Evidentemente, as condutas irregulares prolongadas praticadas pelo agressor minam a saúde física e mental da vítima, abalando a sua autoestima e constituindo ofensa à própria dignidade da pessoa humana, resultando no verdadeiro assédio moral perpetrado.

Para Marques Jr. (2009, p.19) o assédio moral pode acontecer em qualquer lugar, em particular nos locais em que haja competitividade entre agressor e vítima ou

Revista Argumentum – RA, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 17, pp. 265-282, Jan.-Dez. 2016. 276

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

onde existam relações decorrentes de hierarquia onde o superior hierárquico fiscaliza, controla, regula, analisa ou coordena seus subordinados.

O assédio moral ocorre principalmente em decorrência de uma situação conflitiva mal resolvida que acaba ocasionando a prática de uma conduta abusiva, por parte do agressor contra a vítima. Marques Jr. (2009, p. 20) ainda acrescenta que o assédio moral no ambiente de trabalho ocorre com mais frequência nas empresas que possuem um sistema organizacional atrasado e centrado no poder.

Rufino (2007, p. 61) aponta que o objetivo do assédio moral, portanto, é desestabilizar emocionalmente a pessoa, causando-lhe humilhação e expondo-a a situações vexatórias perante os colegas de trabalho, fornecedores, clientes e, perante a si mesma.

É de observar que para a caracterização do assédio moral necessário se faz que as condutas negativas visando à humilhação da vítima se perpetuem por um determinado lapso temporal, não se exaurindo em um ato isolado.

Nesse diapasão, o assédio moral restará caracterizado pela ação ou omissão de atos abusivos ou hostis realizados de forma sistemática e repetitiva durante certa duração e frequência de forma consciente, é um processo e não um fenômeno ou um fato isolado, mesmo que de grande gravidade, é um conjunto encadeado de atos e condutas, que ocorrem com um mínimo de periodicidade e de reiteração. Por outro lado, a circunstância de esse conjunto mais ou menos periódico e reiterado de condutas ter por objetivo o atingimento da dignidade da vítima e arruinar a sua integridade moral e também física, tirando a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja e buscando assim levar a vítima a ceder.

4 OS LIMITES DO PODER DIRETIVO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

No que pertine a manutenção do pacto laboral, o Estado defere ao empregador o direito dirigir o empreendimento e de punir seus empregados, em vista de atos faltosos por estes praticados, durante a vigência do contrato (RUFINO, 2007, p.32). Trata-se do poder diretivo e disciplinar do empregador, o qual deve ser exercido dentro dos limites estabelecidos pela lei (v. g., arts. 474 e 482 da CLT).

Contudo, muitas vezes a atuação dos poderes diretivo e disciplinar do empregador pode extrapolar, havendo práticas de atitudes arbitrárias, abusivas e ilegais

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

e é este uso irregular do direito do por parte do empregador que configura o abuso de poder e acaba violando os direitos sociais do empregado.

No intuito de aquilatar a relação trabalhista fincada entre empregado e empregador, o legislador infraconstitucional dedicou atenção especial às eventuais condutas irregulares do empregador, tanto que no art. 483³ do diploma consolidado elenca em suas alíneas de “a” a “g” hipóteses de faltas graves cometidas pelo empregador, o que, uma vez configuradas, conduzem à denominada rescisão indireta do contrato de trabalho, com o consequente pagamento ao empregado de todas as verbas rescisórias provenientes da dispensa imotivada, inclusive aviso prévio.

Assim, quando excedidos os poderes que o Estado confere ao empregador há violação do pacto firmado entre as partes razão pela qual se opera a cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador, conforme previsto no art. 483, da CLT.

Noutro giro, é de observar que a conduta danosa do empregador pode causar danos na esfera extra-patrimonial do obreiro ensejando reparação. Daí se fala em dano moral aquele caracterizado pela dor – física ou psicológica – que vem a retirar a paz, a tranquilidade, a reputação de um indivíduo, elementos estes indispensáveis para uma vida saudável de qualquer um, é fácil deduzir que qualquer diminuição patrimonial nos bens incorpóreos ora exemplificado trarão, conseqüentemente, uma lesão, ou melhor, um dano e, desta forma, será ele de natureza moral.

Nesse sentido, o dano moral é aquele que incide sobre bens de ordem não-material, pois segundo estabelece o art. 5º, X, da CRFB/88, este dano resulta da ofensa à intimidade, à vida privada, à honra ou à imagem da pessoa. Logo, quando a CLT fala em "ato lesivo da honra ou da boa fama" está enquadrando juridicamente essa conduta nas hipóteses de dano moral.

³ Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- correr perigo manifesto de mal considerável;
- não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, **ato lesivo da honra e boa fama**; (g.n.)
- o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

(...) *omissis*

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Evidente que as condutas irregulares prolongadas que minam a saúde física e mental da vítima, abalando a sua auto-estima e constituindo ofensa à própria dignidade da pessoa humana, são resultado do assédio moral praticado pelo assediador, cujo efeito é o direito à indenização em face do dano moral experimentado.

A justiça do Trabalho vem decidindo neste sentido, com fundamento na jurisprudência cujo aresto segue vazado:

ASSÉDIO MORAL. AMEAÇAS DE DISPENSA DO EMPREGO. EXIGÊNCIA DE TAREFAS EXTRA CONTRATUAIS. O assédio moral ocorre pelo abuso do poder diretivo do empregador, cuja intenção tanto pode ser simplesmente forçar a saída do empregado da empresa como a busca por objetivos pessoais ou empresariais. No caso, a recorrente utilizou-se de seu poder diretivo numa desenfreada aquisição por votos, intencionalmente ameaçando a autora na busca de seus objetivos, à revelia do contrato de trabalho que não abarcava a função exigida, numa conduta abusiva e degradante para o empregado. Recurso não provido. (TRT 10ª Reg.- RO 00215-2006-006-10-00-8. Relª Juíza MARIA PIEDADE BUENO TEIXEIRA. 2ª T. DJU 3 6.10.06, p. 16). (g.n.)

ASSÉDIO MORAL. PRESSÕES POR PARTE DO EMPREGADOR. HUMILHAÇÕES. A recorrente, no desempenho de suas funções, sofria degradação moral no ambiente de trabalho, de forma repetitiva, através das condutas abusivas de seus superiores hierárquicos. Foi humilhada mediante ameaça de dispensa por justa causa, ofendida na sua auto-estima na frente de colegas e terceiros e foi isolada do grupo, atitudes que demonstram forte estratégia do agressor objetivando desestabilizar a empregada. Tal conduta que atinge diretamente a dignidade do trabalhador merece ser corrigida mediante indenização decorrente do assédio moral. Recurso parcialmente provido. (TRT 10ª Reg. – RO 00880-2006-018-10-00. Relª. Juíza MARIA PIEDADE BUENO TEIXEIRA. 2ª T. DJU 3 15.6.07, p. 11). (g.n.)

Portanto, dessume-se dos arestos acima transcritos que o assédio moral é proveniente da hierarquia, ou seja, procedimentos abusivos de um superior para com um subordinado. De conseguinte, o empregador tem a obrigação contratual de respeitar os direitos trabalhistas, além da personalidade moral do obreiro e os direitos relativos à sua dignidade, cuja violação implica na infração dos ditames contratuais e da legislação pátria apontada.

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

CONCLUSÃO

Resta indene de dúvidas que a intensificação do assédio moral praticado no meio ambiente laboral é consequência das mudanças sofridas no cenário organizacional nas últimas duas décadas.

No mundo contemporâneo, face a globalização econômica experimentada que visa somente a produção e o lucro, a organização do trabalho tem sido marcada pela concorrência e pela exploração dos trabalhadores. Este suplício psicológico perpetrado no ambiente laboral causa, na vítima assediada moralmente, uma angústia capaz de afetar diretamente sua saúde física e psicológica.

Como foi observado, o assédio moral pressupõe agressões reiteradas à dignidade e à saúde psíquica da vítima, por meio de atos, gestos, palavras ou comportamentos que abalem sua auto-estima e que proporcionem o sentimento de exclusão do ambiente de trabalho ou do convívio social. Esse processo destrutivo abala a dignidade e saúde psíquica da pessoa, produz efeitos nefastos em seu organismo, reduz sua capacidade laborativa e desequilibra o meio ambiente de trabalho.

Ao final deste estudo, verifica-se que embora os avanços legislativos acerca da regulamentação específica sobre o tema assédio moral, ainda sejam tímidos, deve ser salientado o esforço crescente, advindo de diversos setores da sociedade, no sentido de coibir a prática desta conduta, dotando de efetiva importância e significado o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que por muitos séculos foi negligenciado pela sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, M. C. (org). **Dicionário Jurídico Acquaviva**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2008.

ÁVILA, R. P. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, M. A. A. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador: perguntas e respostas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

BECK, U. **Liberdade ou capitalismo**: Ulrich Bech conversa com Johannes Wilns. Trad. Luis Antônio de Oliveira Araújo. São Paulo: UNEPS, 2003.

BRASIL. **Constituição de República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 26 de novembro de 2014.

_____. **Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001**. Regulamenta os arts. 182 e 183 da Constituição Federal, estabelece diretrizes gerais da política urbana e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110257.htm> Acesso em 26 de novembro de 2014.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede** (A era da Informação: economia, sociedade e cultura; v. 1). São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHIARELLI, C. A. **O Trabalho e o Sindicato**: evolução e desafios. São Paulo: LTr, 2005.

DESTEFENNI, M. **A Responsabilidade Civil Ambiental e as Formas de Reparação do Dano Ambiental**: aspectos teóricos e práticos. Campinas: Bookseller, 2005.

FERNANDES, F. **Meio Ambiente Geral e Meio Ambiente do Trabalho**: uma visão sistêmica. São Paulo: LTr, 2009.

FERRARI, I.; MARTINS, M. R. **Dano Moral**: Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho. 3. ed., São Paulo: LTr, 2008.

FERREIRA, A. B. H. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 7. ed. Curitiba: Positivo, 2009.

FIORILLO, C. A. P. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 10 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

FREITAS, M. E. **Assédio Moral no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GUIMARÃES, D. T. **Dicionário Técnico Jurídico**. 12. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

UMA REFLEXÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR DE DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: A Violência do Cotidiano**. Tradução de Maria Helena Hühner. São Paulo: Bertrand Brasil: 2000.

MARQUES Jr., F. A. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: questões sócio-jurídicas**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, S. P. **Comentários à CLT**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MELO, R. S. Meio Ambiente de trabalho: prevenção e reparação – juízo competente. In: **Revista de Jurisprudência Trabalhista**. Porto Alegre, v. 204, 2000.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

PRATA, M. R. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

ROCHA, J. C. S. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: Dano, Prevenção e Proteção Jurídica**. São Paulo: LTr, 1997.

RUFINO, R. C. P. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, J. A. **Direito Ambiental Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

STADLER, D. F. **Assédio Moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.