

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Hilariane Teixeira Ghilardi¹
Solange Lúcia HeckKool²

SUMÁRIO: Introdução; 1 O que é assédio moral?; 1.1 Os tipos de assédio moral no ambiente de trabalho; 1.2 O silêncio; 1.3 Dificuldade de prova; 2 Terrorismo psicológico no ambiente de trabalho e seus efeitos na saúde do trabalhador; 2.1 Meio ambiente do trabalho; 2.2 Dignidade da pessoa humana; 2.3 Direito a integridade física e mental; 3 Como o ordenamento proíbe a prática?; Considerações finais; Referências.

RESUMO:

Em um mundo como o de hoje, a violência, maus tratos e agressões estão cada vez mais presentes no cotidiano das pessoas. No âmbito laboral, não seria diferente. Por isso, a presente pesquisa apresenta o seguinte problema: O assédio moral provoca malefício à saúde do empregado? Trazendo como hipóteses: Sim, causa prejuízo a saúde psíquica e outra suposição que pode ser analisada seria de que, sim, causa dano também a saúde física. O método utilizado para realizar a pesquisa é o método indutivo. O tema tratado, assédio moral, é uma das práticas que freqüentemente assolam a vida dos trabalhadores, aterrorizando-os e prejudicando-os de uma forma muitas vezes irreversíveis, devido ao abalo psicológico causado. Os assediadores podem ser os colegas de trabalho ou o empregador. O silêncio, devido ao medo faz com que a situação se prolongue e prejudique ainda mais o assediado. O receio toma conta do indivíduo impedindo-o de tomar qualquer atitude. A legislação tem tentado avançar nesse aspecto para suprir essa necessidade, porém é muito difícil provar o assédio, ficando a vítima incumbida de apresentar indícios.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral; Ambiente de Trabalho; Terror Psicológico.

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente trabalho é analisar e esclarecer os principais temas no que tange ao assédio moral cometido no ambiente de trabalho, para tanto a

¹Acadêmica do 8º período do Curso de Direito da UNIVALI – Universidade do Vale do Itajaí.

²Professora Mestre em Gestão de Políticas Públicas nas disciplinas de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho do Curso de Direito da UNIVALI – Universidade do Vale do Itajaí; advogada.

presente pesquisa está estruturada da seguinte forma: no item 1 será abordado o conceito de assédio moral, 1.1 as questões referentes aos tipos de assédio moral no ambiente de trabalho, 1.2 o silêncio do empregado quando é vítima dessa prática, 1.3 a dificuldade de provar o assédio, 2 terrorismo psicológico no ambiente de trabalho e seus efeitos na saúde do trabalhador, 2.1 meio ambiente do trabalho, 2.2 Dignidade da pessoa humana, 2.3 direito a integridade física e mental, e, por fim, no item 3 como o ordenamento proíbe a prática?. O tema é relevante, pois trata de uma prática ilícita que ocorre de forma freqüente no ambiente de trabalho e muitas vezes imperceptível.

Inicialmente destaca-se que a história não começa nos dias de hoje, pois a raiz do problema esta na antiguidade, onde o homem sempre lutou pela sua subsistência indo à caça para manter a si e a sua família e com o passar do tempo foi obrigado também a lutar pela sua sobrevivência, tendo em vista o crescimento dos homens trabalhadores que também buscavam sustento através do ser árduo trabalho de caçar o alimento de cada dia.

A partir de então, começaram a surgir os líderes das sociedades (os senhores e os escravos, senhores feudais e os servos, mestres e aprendizes...) até chegar ao trabalhador assalariado e seu empregador. Mas os costumes de lutar de antigamente não foram deixados. O reflexo de toda a garra e determinação de querer ser melhor do que o outro, perdura até os dias de hoje, por esse motivo o presente artigo tem como objetivo expor uma das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores atualmente, o assédio moral. Que nada mais é do que a exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras e vexatórias por uma realidade que nos é apresentada: uma competitividade desenfreada, sem limites éticos e morais. Em que o ambiente laboral torna-se um campo de guerra, minado por desrespeito, inveja e tristeza enrustidos pelo silêncio provocado pelo medo, que certamente causarão transtornos psicológicos.

Existem leis que surgem acerca do assunto, por ser uma discussão recente, ainda há um longo caminho pela frente. Mas denominando o assunto de uma forma mais aprofundada existe condições de lidar com esse tipo de situação no ambiente de trabalho, havendo assim maior solidariedade, compreensão e tolerância, evitando a formação propícia para que este mal se propague, buscando desenvolvimento dos

valores humanos, que parecem ter sido esquecidos por muitos empregados e empregadores.

1. O que é assédio moral?

Também conhecido como manipulação perversa, terrorismo psicológico, ou ainda, mobbing (molestar nos Estados Unidos e Suécia), bullying (tiranizar na Inglaterra) ou harcèlement moral (Assédio Moral na França). Estão vinculados ao caráter da pessoa, sendo formas de atentar contra a dignidade da pessoa humana devido à exibição de valores, o relato do brilho e da glória de uns com ostracismos do outro gera ciúmes, inveja e rivalidades.³ Para Marie France Hirigoyen, umas das maiores entendedoras do assunto:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.⁴

Então o assédio é caracterizado pelo incômodo contínuo a outra pessoa. O assédio moral é a conduta repetitiva com o fim de provocar terror psicológico e desequilíbrio psíquico. O indivíduo que assedia alguém, busca desestabilizar o emocional, fazendo com que ela passe por constrangimentos, abalos psíquicos ou situações vexatórias.

Via de regra, o assédio é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. As manifestações são variadas e abrangem controles diversificados, como, por exemplo: desqualificar profissionalmente; espalhar boatos; assediar e chamar a atenção em público; esconder uma ferramenta de trabalho e acusar; boicotar informações acerca da tarefa ou desorganizar e sujar o posto de trabalho na ausência do trabalhador, forçando a limpar diariamente e seguidas vezes; entre outras situações.⁵

Com efeito, denota-se que a ocorrência do assédio moral provoca diversas consequências negativas, como na relação social da vítima, na relação familiar, na relação profissional, porém, mais gravemente,

³BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral**. Revista IOB trabalhista e previdenciária. Porto Alegre, n. 184, v.16, out. 2004.p. 138.

⁴HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65.

⁵BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003, p. 140.

provoca doenças no assediado, o qual, dependendo do grau do assédio e de sua estrutura emocional, poderá ter que passar por um tratamento médico e psicológico para cura da doença ou afecção, psicossomática ou não, as quais se, levadas ao extremo, podem ensejar no suicídio da vítima.⁶

Não pode ser confundido, por exemplo, com o estresse, pois não possui característica de repetição, se dá devido às más condições de trabalho. Já o assédio é por um tempo prolongado, planejado causando abalos psicológicos.⁷

Este quadro pode se tornar tão grave, que em alguns casos, mesmo após a vítima se livrar dos estímulos que geraram o stress pode continuar sentindo seus efeitos⁸. Nesse sentido Marie-France alerta:

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa seqüelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos.⁹

O trabalho humano, em qualquer modalidade, enaltece a dignidade do homem, sendo um bem indispensável para realização social e pessoal do ser.¹⁰ Portanto o trabalho sempre existirá para o ser humano, bem como algumas questões problemáticas. Mas então que seja realizado de forma justa e honesta, sem qualquer tipo de desigualdade e desvalorização.

1.1 Os tipos de assédio moral no ambiente de trabalho

Há duas formas identificadas: vertical ou horizontal. A primeira é mais freqüente, dividida em duas formas: descendente, ou seja do empregador, sendo a

⁶RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006, p. 55.

⁷BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral**. Revista IOB trabalhista e previdenciária. Porto Alegre, n. 184, v.16, out. 2004.p. 139.

⁸RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006p. 64.

⁹HIRIGOYEN, Marie France. **Mal- estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Jamowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 164.

¹⁰RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006p. 27.

autoridade contra o empregado¹¹ a parte hipossuficiente da relação de emprego. Senão vejamos o que diz Thome:

O assédio moral vertical é o assédio que ocorre entre pessoas de grau hierárquico diferente e o tipo de assédio encontrado mais comumente. Pode ser ascendente ou descendente.¹²

Nesse caso uma luta pelo poder é legítima entre indivíduos rivais quando se trata de uma competição em que cada um tem sua oportunidade. Certas lutas, porém, são desiguais. É o que sucede no caso de um superior hierárquico, ou quando um indivíduo reduz sua vítima a uma posição de impotência para depois agredi-la com total impunidade, sem que ela possa revidar.¹³ Há ainda a forma vertical ascendente, certamente raro, porém não é impossível que ocorra. O assédio moral ascendente caracteriza-se por atitudes agressivas constantes feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima.¹⁴ Já a horizontal são entre colegas do mesmo nível, que tomam atitudes ofensivas em relação as diferenças ligadas a profissão.¹⁵ Ainda há que se falar em assédio moral misto que configura-se pela existência de relações hierárquica horizontais e verticais concomitantes.¹⁶

1.20 silêncio

Demonstrando que há prática do assédio, desencadeia conseqüências à saúde da vítima e às suas relações pessoais, podendo inclusive levá-la ao suicídio.¹⁷ Isso devido ao silêncio, que é provocado pelo medo. Existe uma ligação psicológica que imobiliza a vítima, tornando-a indefesa, impedindo-a de reagir e que não se

¹¹RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006p. 77.

¹²THOME, CandyFloencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre, n. 230, v.19, 2008. p. 35.

¹³RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**.São Paulo: LTr, 2006p. 52.

¹⁴THOME, CandyFloencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre, n. 230, v.19, 2008. p. 35.

¹⁵RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**.São Paulo: LTr, 2006p. 79.

¹⁶THOME, CandyFloencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre, n. 230, v.19, 1008. p. 35.

¹⁷RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006 p. 98.

limita ao medo de perder o emprego - existe um fenômeno de dominação psicológica do assediador em relação ao assediado.¹⁸

Diversos elementos, influenciam para esse tipo de atitude, tais como:

- o receio de perder amigos por remoção, mudança de local de trabalho ou novo emprego, ocasionando o rompimento de relacionamentos construídos ao longo de muitos anos;
- o temor de ter a imagem pessoal afetada de modo negativo, por insinuações, boatos e mentiras divulgados pelo assediador;
- a percepção de que se trata de um confronto de valores (éticos, morais, políticos, religiosos, técnicos) a respeito dos quais não pode transigir;
- o medo de não ver reconhecidos seus esforços e sua pericia nas atividades que exerce.¹⁹

É o conjunto de todas essas dúvidas, que geram medo e causam os riscos à saúde a da vítima, como será apresentado mais adiante.

1.3 Dificuldade da prova

Para o reconhecimento do assédio as provas são muito importantes, mas difíceis de serem apresentadas, por ser uma prática através de atos, sendo raras as provas materiais.

Como são atitudes que constituem a prática a sua prova é dificultada, pois pode ser simplesmente uma palavra contra a outra. Incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental.²⁰

Dessa forma é nítido como extremamente difícil é a caracterização dos atos e efetivamente a vítima provar o que sofreu, indubitavelmente que a falta de uma legislação a nível nacional, dificulta ainda mais a comprovação da prova e a punição da conta.²¹ Esta é uma realidade no mercado brasileiro, que tem a necessidade de respaldo da legislação.

¹⁸FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2007, p.92.

¹⁹FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2007, p.103.

²⁰BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio Moral**. Revista IOB trabalhista e previdenciária. Porto Alegre, n. 184, v.16, outubro. 2004.p. 151.

²¹RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006 p.106.

2. Terrorismo psicológico no ambiente de trabalho e os efeitos na saúde do trabalhador

Com os constantes ataques, à vítima, muitas vezes por medo, permanece calada, pois sabe que se contar, denunciar, ou até mesmo tentar conversar com o assediador, corre o risco de perder o emprego. Envolvida nesse cerco sem saída, começa a desenvolver a dificuldade de se relacionar com outras pessoas. E de forma variada que os sintomas psíquicos se manifestam levando em consideração a pessoa e o sexo, podem apresentar: tristeza, sensação de inutilidade, vontade de chorar por tudo, diminuição da libido, pensamentos confusos, insegurança, pensamentos de suicídio, vontade de vingar-se, medo exagerado, aumento da pressão arterial, entre outras inúmeras repercussões da humilhação na saúde.²²

Os assediadores causam tantos transtornos à vítima, sem qualquer remorso, utilizando agressões verbais. São pessoas que se encontram em complicados limites entre o bem e o mal.²³ De uma forma ou de outra o perfil do assediador é um indivíduo fraco, porque demonstrou ser incapaz de construir sua própria felicidade, deixando de praticar atitudes que conduziriam à conquista do bem.²⁴ Ações que refletem no desempenho e vida do assediado. Relata-se um depoimento de uma trabalhadora que sofre o terrorismo psicológico no seu ambiente laboral.

O gerente... Todo mundo tem medo dele. Ele se acha um Deus. Ele fica fiscalizando quem conversa. Chega devagarzinho pra ver se tem alguma de nós parada. Se a máquina ta parada, ele humilha com cara dura, na cara de todo mundo. (M., parda, asma, ocupac. ind.cosmét.).²⁵

O depoimento acima evidência o problema de uma trabalhadora que não possui um ambiente adequado, saudável e que certamente terá transtornos, a curto e médio prazo. Fica evidenciado, após a análise de vários estudos, que as consequências à saúde física e mental da vítima de um processo de assédio moral

²²BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003, p. 217.

²³FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2007, p.74.

²⁴FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2007, p.75.

²⁵BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003,p. 141.

são alavancadas pelo estresse. Assim, a partir da experiência traumática, a vítima desenvolve uma série de sintomas.²⁶

A integridade física fica comprometida, de forma que o rendimento do trabalho não será em excelência, ficará prejudicado.

As agressões sofridas pelas vítimas trazem conseqüências causando distúrbios físicos, na maioria das vezes, as pessoas sofrem de problemas do aparelho respiratório, como falta de ar e sensação de sufocamento e também no aparelho digestivo. Sintomas como dores musculares, dor de cabeça, dor na coluna, além disso, dificuldade de concentração, perda de memória, depressão, insônia e outras que demonstram que o organismo encontra-se debilitado.²⁷

Resta então indiscutivelmente comprovado o potencial dos danos à saúde das vítimas do assédio moral. Esse tanto no aspecto físico quanto psicológico e são por várias vezes de longa duração, pois o assediado, mesmo tendo resolvido a situação, não esquece o sofrimento que passou por tanto tempo.²⁸ O trabalho é considerado para algumas pessoas como a sua razão de viver, há quem diga que não saberia viver sem trabalhar. Diante dessas situações é perceptível que pessoas quando sofrem algum constrangimento, agressões verbais, provocações, permaneçam quietas, inertes. Colhe-se jurisprudência nesse sentido:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO. O fim colimado pelas instituições comerciais de obter a maior lucratividade possível, com o estabelecimento de metas não pode servir de justificativa para o tratamento desumano e humilhante, do trabalhador uma vez que o uso de meios constrangedores, constitui assédio moral, trazendo manifesto prejuízo ao estado psicológico do empregado, ensejando indenização compensatória, por dano moral. (RO 0000809-43.2011.5.12.0002. Relator Juiz Jorge Luiz Volpato. DOE 10.05.2012).²⁹

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS. CARACTERIZAÇÃO. Não obstante constitua parte integrante da função do superior hierárquico a tarefa primordial de

²⁶SILVA, Jorge Luis de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do RJ, 2005. p. 32.

²⁷ PEREIRA, Camila Cipola. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2333/1829> Acesso 11 outubro 2012.

²⁸PEREIRA, Camila Cipola. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2333/1829> Acesso 11 outubro 2012.

²⁹BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário n.000080943.2011.5.12.0002

Relator Juiz Jorge Luiz Volpato. Disponível em:

<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=220310> Acesso em: 11 outubro 2012

cobrar resultados, como o cumprimento de metas, esse poder diretivo do empregador tem limites, devendo ser utilizado de maneira parcimoniosa, sem excessos, de modo a não causar danos aos empregados em decorrência da maneira humilhante e constrangedora pela qual são tratados. Constatada a falta de moderação do poder de mando da empresa, a conduta abusiva na busca do atingimento de metas de vendas, a qualquer preço, configura assédio moral ensejador da indenização pelos danos sofridos pelo obreiro.(RO n. 0002106-8.2010.5.12.0019 Relator Juiz Gracio Ricardo Barboza Petrone. DOE 30.04.2012).³⁰

O comprometimento da dignidade da vítima produz cicatrizes emocionais dificilmente removíveis, que incluem a auto-imagem, a autoconfiança, a restauração de percepção de mundo positiva.³¹ Os valores da auto-estima é prejudicado tendo em vista as tamanhas humilhações que o indivíduo passa de humilhações e injustiças.

Uma luta pelo poder é legítima entre indivíduos rivais quando se trata de uma competição em que cada um tem sua oportunidade. Certas lutas, porém, são desiguais. É o que sucede no caso de um superior hierárquico, ou quando um indivíduo reduz sua vítima a uma posição de impotência para depois agredi-la com total impunidade, sem que ela possa revidar.³²

Com a quebra da auto-estima e a pressão sofrida, os problemas pouco a pouco vão se desencadeando. Isso nada mais é que um ciclo de desvantagens para todos, pois causarão problemas psicológicos para o empregado, problemas financeiros para a empresa, e para o Poder Público, que terá a legitimidade de “socorrer” a vítima, durante o período em que ficar incapacitada.³³

2.1 Meio ambiente do trabalho

³⁰ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário n. 0002106-8.2010.5.12.0019 Relator Juiz Gracio Ricardo Barboza Petrone. Disponível em:

<http://consultas.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=219983>

Acesso em 11 outubro 2012.

³¹ FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007, p.101.

³² RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006 p.52.

³³ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006 p.54.

Diante de tudo que já foi exposto até aqui, é sabido que o assédio moral é um ato que causa mazelas ao empregado e que deve ser combatido para evitar os danos causados que algumas vezes, são de forma devastadora.

O meio ambiente do trabalho é objeto da tutela jurídica e por isso, necessita de alternativas de caráter preventivo e repressivo, através do direito para efetivação e cumprimento do objeto mediato de sua proteção: a saúde do trabalhador.³⁴

Segundo Raimundo Simão de Melo, o meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade que, que por fim, é quem custeia a previdência social, fato este que pode ocasionar o risco de não ser possível oferecer proteção, aos assegurados do próximo século.³⁵

Dispõe o art. 225, da Constituição Federal, que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, tratando a Carta Magna do meio ambiente como um todo e por sua extensão abrange igualmente a um ambiente laboral hígido.³⁶

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho, trabalho decente é aquele no qual são respeitados os direitos mínimos do trabalhador, necessários à preservação da sua dignidade. É um limite de proteção ao trabalhador necessário, pois uma vez que não respeitado essa imposição, quando houver uma transposição a este limite, esta necessariamente causando a degradação como pessoa.³⁷

Destarte, um meio ambiente hostil no ambiente de trabalho é sobremaneira prejudicial ao trabalhador, constituindo um desrespeito a sua condição de pessoa e a, acima de tudo, constitui um ambiente propício para se desencadear outros males, tais como o nosso objeto de estudo, o assédio moral.³⁸

³⁴SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 39.

³⁵MELO, Raimundo Simão de. **Meio ambiente do trabalho: prevenção e reparação – juízo competente**. Rerpertório IOB de Jurisprudência, n. 113/97, caderno, p. 250.

³⁶ARAÚJO, Norma Martins Melo de. **Direito ao meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental**. Disponível em:

http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/NORMA.MARTINSMonog_Meio_Ambiente_do_Trab_e_Dignidade_Pess._Humana.pdf Acesso em 15 outubro 2012.

³⁷BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr/ANAMATRA, 2006, p. 2006

³⁸LEAL, Marcela Nunes. **Assédio moral: uma afronta ao princípio da dignidade humana**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,assedio-moral-uma-afronta-ao-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana,32812.html> Acesso em 16 outubro 2012.

Nesse sentido, o entendimento do nobre doutrinador, Celso Antonio Pacheco Fiorillo, que entende que “a salvaguarda do homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labuto, que é essencial à sua sadia qualidade de vida, é, sem dúvida, um direito difuso”.³⁹

O ambiente de trabalho é um lugar sadio onde o trabalhador exerce suas funções. O trabalho é essencial, pois é através dele que o cidadão consegue obter o seu sustento, além de proporcionar ao seu núcleo familiar a aplicação dos direitos à saúde, ao lazer, à alimentação, até obter bens móveis e imóveis. É o que lhe dá dignidade, e é através do trabalho que o cidadão consegue ser reconhecido como ser social em um grupo ou em uma sociedade.⁴⁰

Vê-se, portanto, que a preservação do ambiente de trabalho, a partir da proteção da integridade psicológica dos empregados nele inseridos, é medida que coaduna com os fundamentos da nossa República.⁴¹

Todas essas medidas servem para proporcionar ao trabalhador uma ambiente de trabalho mais salutar, que seja digno e organizado. Incumbido ao empregador responsabilizar-se dos problemas que podem advir de um ambiente laboral inadequado, dessa forma, irão diminuir as ocorrências de divergências, no tocante também do assédio moral.

2.2 Dignidade da pessoa humana

Esta prevista na Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 1º inciso III, como direito fundamental a dignidade da pessoa humana. Direito este, violado pela prática do assédio moral.

O direito a dignidade humana, sendo considerado o princípio criador dos direitos do homem, traduz a própria essência da concepção humanista. Esse

³⁹FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. 5 ed., São Paulo, Ed. Saraiva, 2004, p. 66.

⁴⁰PEREIRA, Camila Cipola. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2333/1829> Acesso 11 outubro 2012.

⁴¹GÓIS. Luiz Marcelo F de. **Assédio moral**: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre. n. 243., vol. 21, p. 108. setembro 2009. p. 109.

princípio está implicitamente contido na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de Agosto de 1789.⁴²

Alexandre de Moraes explica:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.⁴³

Sendo o valor maior e principal que traz os demais direitos fundamentais garantidos ao cidadão na Constituição a dignidade da pessoa humana deve ser preservada inclusive no ambiente laboral. A prática do assédio moral é uma clara violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e conseqüente prejudicial à saúde do trabalhador. A dignidade é algo inerente ao ser humano e como tal deve ser e respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação.⁴⁴

2.3 Direito a integridade física e mental

O prejuízo a integridade psíquica ou física de uma pessoa, traz inúmeras conseqüências, tais como: a degradação do ambiente de trabalho, a vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, dentre outras. Resultando, dessa forma, sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.⁴⁵

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou **à integridade física ou psíquica** de

⁴²PEREIRA, Camila Cipola. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2333/1829> Acesso 11 outubro 2012.

⁴³MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. Ed. Atlas – 2003. 2ª Ed. p.128.

⁴⁴CASTRO, Adriana Vieira de. **Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3176/Assedio-moral-no-trabalho-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em: 11 outubro 2012.

⁴⁵TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. **Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção**. Disponível em: www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article Acesso em 11 de outubro de 2012.

uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.⁴⁶

Agredir o corpo humano é um modo de agredir a vida, pois esta se realiza naquele, desta forma, a integridade físico-corporal constitui um bem vital e revela um direito fundamental do indivíduo.⁴⁷

3. Como o ordenamento proíbe a prática?

O art. 5º, incisos V e X da Carta Magna, prevê o direito a indenização por dano material, moral decorrente a violação da imagem, bem como o direito a intimidade, vida privada e a honra, dando ao ofendido a total reparabilidade em virtude dos prejuízos sofridos. Ainda na Constituição Federal, no art. 7 incisoXXII reduz os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde.

Há ainda algumas propostas legislativa com o fim de combater a prática do assédio.No âmbito federal cumpre mencionar o Projeto de Lei nº 5970/2001,de iniciativa do deputado Inácio Arruda (PC do B – CE); Dando ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas. Alteração na legislação trabalhista no art. 483.⁴⁸

O Projeto de Lei nº 2.369/2003 (PL 33/2007), reapresentado em 2007 sob o nº 33, cumpre destacar a definição que seu art. 2º pretende dar ao assédio moral, segundo o qual “assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho”.⁴⁹

O Projeto de Lei nº4.742/2001, disciplinando os aspectos criminais relativos ao assédio moral, apresentado pelo deputado Marcos de Jesus (PL-PE). Este por sua vez, introduz o artigo 136-A no Código Penal, tipificando o assédio moral com a seguinte redação:

⁴⁶HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. de Maria Helena Kuhner. 3 ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002. p. 67.

⁴⁷SILVA, Jorge Luis de Oliveira da.**Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do RJ, 2005 p.202

⁴⁸BRASIL. Projeto de Lei nº 5970, de 13 de dezembro de 2001, por Inácio Arruda .Disponível em: http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=42147 Acesso: 05 outubro2012.

⁴⁹GÓIS. Luiz Marcelo F de. **Assédio moral: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre. n. 243., vol. 21, Setembro, 2009. p. 108.

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.⁵⁰

O ideal seria que, todas essas leis fossem aprovadas e postas em prática no país inteiro, pois não se deve temer em apresentar novas idéias ao judiciário, mesmo que pareça ousado, afinal é dessa forma que o Direito evolui, e com isso paulatinamente as injustiças podem ser supridas, sendo um fator importantíssimo um ambiente de trabalho sadio para o bom desenvolvimento do trabalhador.

No âmbito municipal, foi aprovada a lei nº 2665 de 08 de novembro de 2006 de Balneário Camboriú que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de agentes públicos nas dependências da administração direta, indireta, fundacional e autárquica do Município de Balneário Camboriú, e de outras providências.⁵¹ Bem como, o município de Gaspar onde também foi aprovada a lei nº 2415 de 07 de novembro de 2003, que define a prática de "assédio moral" nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por agentes públicos municipais e de outras providências.⁵²

Como é notável, o Brasil não possui legislação consolidada específica sobre o tema assédio moral, fazendo com que as decisões sejam baseadas em princípios constitucionais, consolidação das leis trabalhistas e código civil.

Gradativamente, será possível alcançar o êxito de satisfação pessoal dentro do âmbito laboral, pois as leis deverão moldar-se a necessidade do trabalhador, para o seu maior desempenho ao exercer sua função.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

⁵⁰TARCITANO. João Sérgio de Castro. GUIMARÃES. Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em:

http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdfAcesso: 05 outubro2012.

⁵¹BRASIL. Lei nº 2665, de 08 de dezembro de 2006. Disponível em:

<http://www.leismunicipais.com.br/cgi-local/showinglaw.pl>Acesso: 05 outubro 2012

⁵²BRASIL. lei nº 2415 de 07 de novembro de 2003.Disponível em:

<http://www.assediomoral.org/spip.php?article481>Acesso:05 outubro 2012.

O trabalho para algumas pessoas é visto como o resumo de suas próprias vidas. É significativo aos trabalhadores que seja respeitado os limites saudáveis de um âmbito laboral adequado. Dessa forma, nada mais digno do que um tratamento recíproco entre empregado e empregador dentro de suas proporções. Com referente tema apresentado, no entanto é possível perceber que na prática as coisas funcionam de outra forma. O assédio moral acontece corriqueiramente com os empregados, mas muitos deles desconhecem, por ser uma prática silenciosa e difícil de ser comprovada.

Essa prática esta muito incidente, no ambiente de trabalho, pois é um local propício para que haja concorrência, e onde cada trabalhador tenta sobressair mais que o outro, e muitas vezes utilizam-se de meios desagradáveis para isso, até mesmo a prática do assédio moral. Causando constrangimentos, abalos psíquicos ou situações vexatórias. O que pode causar às vítimas doenças crônicas, desanimo e com isso o rendimento no trabalho só tende a cair.

O assédio moral no ambiente de trabalho acarreta ao trabalhador prejuízos psíquicos e físicos, como foi apresentado, são inúmeros os malefícios causados a saúde do trabalhador. O Brasil ainda não possui legislação consolidada acerca do tema, baseiam suas decisões em princípios, costumes, Código das Consolidações Trabalhistas e Código Civil.

Para que se evitem transtornos com a prática do assédio moral reiteradas vezes no âmbito laboral, é preciso que esse “meio” seja preservado, e essa prevenção é responsabilidade do empregador, de manter um ambiente sadio, sustentar boas relações entre os empregados, instigar a trabalhos em grupos e o respeito mutuo entre todos. Medidas estas para que seja organizado e conseqüentemente um ambiente hígido, próprio para trabalhar de forma digna, respeitando o direito a integridade física e psíquica do trabalhador. E ainda a atuação dos dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores, agindo solidariamente em prol do combate dessa ação. Enquanto o judiciário se posiciona para trazer um respaldo às vítimas, essas são as medidas que deveriam ser adotadas imediatamente para a garantia de um ambiente sadio e uma produção de qualidade.

REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: www.univali.br/ricc - ISSN 2236-5044.

ARAÚJO, Norma Martins Melo de. **Direito ao meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental**. Disponível em: http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/NORMA.MARTINSMonog_Meio_Ambiente_do_Trab_e_Dignidade_Pess._Humana.pdf Acesso em 15 outubro 2012.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral**. Revista IOB trabalhista e previdenciária. Porto Alegre, n. 184, v.16, out. 2004.

BRASIL. **Lei nº 2665, de 08 de dezembro de 2006**. Disponível em: <http://www.leismunicipais.com.br/cgi-local/showinglaw.pl>Acesso: 05 outubro 2012

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5970, de 13 de dezembro de 2001**, por Inácio Arruda. Disponível em: http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=42147 Acesso: 05 outubro2012.

BRASIL. **lei nº 2415 de 07 de novembro de 2003**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article481>Acesso:05 outubro 2012.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário n.000080943.2011.5.12.0002
Relator Juiz Jorge Luiz Volpato. Disponível em: <http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=220310> Acesso em:11 outubro 2012

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário n. 0002106-8.2010.5.12.0019 Relator Juiz Gracio Ricardo Barboza Petrone. Disponível em: <http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=219983>Acesso em 11 outubro 2012.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr/ANAMATRA, 2006.

CASTRO, Adriana Vieira de. **Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3176/Assedio-moral-no-trabalho-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em: 11 outubro 2012.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. 5 ed., São Paulo, Ed. Saraiva, 2004.

GÓIS. Luiz Marcelo F de. **Assédio moral: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre. n. 243., vol. 21, Setembro, 2009.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: www.univali.br/ricc - ISSN 2236-5044.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. de Maria Helena Kuhner. 3 ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

LEAL, Marcela Nunes. **Assédio moral: uma afronta ao princípio da dignidade humana**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,assedio-moral-uma-afronta-ao-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana,32812.html> Acesso em 16 outubro 2012.

MELO, Raimundo Simão de. **Meio ambiente do trabalho: prevenção e reparação – juízo competente**. Rerpertório IOB de Jurisprudência, n. 113/97, caderno.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 2ª Ed. Atlas – 2003.

PEREIRA, Camila Cipola. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2333/1829> Acesso 11 outubro 2012.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, Jorge Luis de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do RJ, 2005.

TARCITANO, João Sérgio de Castro. GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf Acesso: 05 outubro2012.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. **Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção**. Disponível em: www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article Acesso em 11 de outubro de 2012.

THOME, CandyFlorencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre, n. 230, v.19, 2008.