

## ASSÉDIO MORAL E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: UM OLHAR SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA PROTEÇÃO

Luana Pereira Lacerda<sup>1</sup>

Marcelo Rodrigues Francisco<sup>2</sup>

Lafayette Pozzoli<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Mestranda em Teoria do Direito e do Estado no Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (2015-2016) na Faculdade Damásio, Graduação em Direito (2010-2014) na Faculdade de Direito de Marília - Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, bolsista no Programa de Universidade para Todos (PROUNI), advogada, membro e secretaria geral do Grupo de Pesquisa GEP - Grupo de Pesquisa de Estudos, Pesquisas, Integração e Práticas Interativas. Direito e Fraternidade, cadastrado no Diretório de Grupos de Pesquisas do CNPq.

<sup>2</sup> Mestrando em Teoria do Direito e do Estado no Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio. Especialista em Direito Educacional pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC-MG. Advogado. Secretário Geral e Procurador Institucional da FAJOPA - Faculdade João Paulo II. Analista de Educação a Distância pela Universidade Católica de Brasília- UCB.

<sup>3</sup> Advogado. Professor, Coordenador do Mestrado em Direito e Pró-Reitor de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão no UNIVEM. Professor e foi Chefe de Gabinete na PUC-SP. Possui Doutorado em Filosofia do Direito pela PUC-SP. Pós-Doutorado pela Universidade La Sapienza, Roma. Líder do Grupo de Pesquisa - GEP Grupo de Estudos e Pesquisas - Direito e Fraternidade - Univem. Membro do Conselho Editorial da Revista EM TEMPO, da Revista de Direito Brasileira - RDBras, do CONPEDI e das Editoras Letras Jurídicas e Instituto Memória. Foi membro das Comissões de Ensino Jurídico, da Pessoa com Deficiência e do Tribunal de Ética - TED-1 da OAB-SP.

Resumo: Assédio Moral na relação de emprego ocorre quando há uma exposição humilhante e constrangedora, repetitivas e de maneiras prolongadas durante a jornada de trabalho, causando um Dano moral, agredindo a pessoa humana do empregado que vem a sofrer assédio moral no ambiente de trabalho. Esta conduta pode interferir de modo direto na vida do empregado, ocasionando graves danos à saúde física e à mental, inclusive sofrer uma incapacidade laborativa. E, quanto mais intenso for esse episódio, mais grave será a consequência em relação à saúde da vítima, porquanto causa um desgaste progressivo, o que leva a comprometer a vida do trabalhador, no que diz respeito à autoestima e valorização referente às relações afetivas e sociais na família. Nesse contexto, destacam-se os princípios da dignidade humana e da proteção no meio ambiente de trabalho na finalidade de impedir tais agressões aos empregados. Primou-se pela utilização do método dedutivo e técnica de coleta de dados bibliográficos, documentais, via internet e jurisprudencial.

Palavras-Chave: Dignidade da Pessoa Humana. Direito do Trabalho. Meio Ambiente do Trabalho. Princípio da Proteção. Assédio Moral.

#### MORAL HARASSMENT AND THE ENVIRONMENT OF WORK: A LOOK UNDER THE OPTICS OF THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY AND PROTECTION

Abstract: Moral harassment in the employment relationship occurs when there is an exhibit humiliating and distressing, repetitive and prolonged ways during the work day, causing a moral injury, attacking the human person of the employee who comes to suffer harassment in the work environment. This conduct may interfere directly in the life of an employee, causing serious damage to physical health and mental health, including suffering an occupational incapacity. And, the more intense is this episode,

the more severe will be the consequence in relation to the health of the victim, because it causes a gradual wear, which leads to compromise the life of the worker, with regard to self-esteem and appreciation on the affective relations and social in the family. In this context, the principles of human dignity and protecting the environment in order to prevent such attacks on employees. Excelled themselves by the use of deductive reasoning and collection technique of bibliographic data, documentary, via the internet and law.

**Keywords:** The Dignity of the Human Person. Labor Law. The Environment of Work. Principle of Protection. Moral Harassment.

## 1. INTRODUÇÃO



artigo busca analisar as relações humanas os sentimentos de compaixão, de cooperação e de convivência fraternal, ainda, são promovidos de forma tímida principalmente no que se refere aos aspectos da relação de emprego. Nesse sentido, a comunicação é primordial num ambiente de trabalho, bem como na afetividade de amigos, parceiros de equipe, e não em relações somente ao superior hierárquico ou o empregador que visa, quase sempre, benefícios próprios do trabalho e questões econômicas.

Para uma melhor compreensão do problema, tomaremos como análise num primeiro momento, destacar a dignidade humana na seara do meio ambiente do trabalho conforme consagrada da Constituição Federal de 1988, no 1º, inciso III. Um princípio que dá fundamento à República Federativa do Brasil, considerando-o como alicerce da democracia.

Num segundo momento, ressalta o princípio da proteção do trabalhador e a relação de existente entre empregador e

empregado. Partir daí passa a destacar o instituto do assédio moral e as condutas do empregador que pode atacar diretamente os princípios acima mencionados.

Tais apontamentos embasam a necessidade de um aprofundamento constante sobre o instituto do assédio moral e seu combate, como meio de garantir a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador e, ainda, como meio de conscientização, reparação, e prevenção pedagógica em face do empregador após a caracterização da conduta agressiva ao obreiro.

## 2. DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

A vida em sociedade é feito de interação e convenções, entre outras condutas, as quais podem promover ideias diversificadas gerando conflitos de interesses diferentes. Entretanto, é relevante e dever humano que essas devem ser pautadas sempre pela ética e pela moral, propiciando a segurança e um meio social de harmonia e respeito uns para com os outros.

Nessas considerações, destaquemos na seara do Direito do Trabalho, notadamente, na relação de emprego, os sujeitos na pessoa dos empregadores e dos empregados, amparado pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, são 05 (cinco) os elementos fático-jurídicos da referida relação que se entrelaçam entre si. São eles: pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a Onerosidade e a Subordinação. Tais elementos se fazem presentes.

Numa relação jurídica contratual, por meio da qual o empregado e empregador pactuam os seus termos, estipulando-os no contrato da prestação de serviços.

Nesse sentir, afirma Christian Byk (2015. pp. 297- 298) o direito como detentor da função de diagnosticar a realidade vivenciada podendo esta ser, até mesmo, não acordada pelas

partes envolvidas:

A função de diagnóstico atribuída ao direito. É a função de análise do direito: por servir-se de conceitos, categorias e raciocínios, ele é capaz de apreender a realidade considerada singularmente ou como um todo. Nessa função do direito, há algo de tranquilizador, uma vez que ela aparece como o antídoto para o medo do “vazio jurídico”. Mas é possível também destacar aí o risco de uma função ilusória se os conceitos e as categorias de natureza jurídica forem demasiado medíocres para exprimir uma realidade cada vez mais complexa.

Assim, o disposto no artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, disciplina alguns direitos inerentes à relação empregatícia<sup>4</sup>, isto porque, atualmente no meio ambiente de trabalho a relação empregatícia representa uma dinâmica social que resalta as necessidades econômicas e jurídicas.

Portanto, Maurício Godinho Delgado (2004, p. 186) destaca:

Passados duzentos anos do início de sua dominação no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a ótica econômico-social, quer sob a ótica jurídica. No primeiro plano, por generalizar-se ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípio e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo – o Direito do Trabalho.

Sobre essas premissas, a sociedade, de hoje, destaca o seu caráter imprescindível da presença do poder estatal, uma vez que, esse representa a postura de garantidor e de proteção dos direitos fundamentais principalmente diante do expansionismo social.

Conclui-se que, um dos pressupostos do direito em si é a

---

<sup>4</sup> Importante mencionar, que, a partir da evolução das relações de trabalho, a nova relação de trabalho é o gênero e a relação de emprego passou a chamar-se de: relação empregatícia.

promoção da igualdade social, da justiça, e do respeito à dignidade humana, assim, não pode o ser humano, na busca pela lucratividade ou interesse pessoal, utilizar da pessoa como meio para alcançar o seu fim próprio.

Já dizia Kant (1997, p. 69):

[...] exatamente por isso, como legislador no reino dos fins, como livre a respeito de todas as leis da natureza, obedecendo somente àquelas que ele mesmo se dá e segundo as quais as suas máximas podem pertencer a uma legislação universal (à qual ele simultaneamente se submete).

Nessa vereda, a Constituição Federal de 1988, em especial, no seu artigo 1º, inciso III, afirma a dignidade humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, que vem valorando a honra, o valor moral da pessoa humana, a vida digna, entre outros. Tem-se, também, o artigo 6º da Carta Magna de 1988, que afirma os direitos sociais, por exemplo, a vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, educação com respaldo na dignidade humana.

Ademais, convém destacar, que a dignidade da pessoa humana não abriga tão somente a garantia ao direito à vida, à liberdade, entre outros, que se afirmam condição intrínseca à pessoa humana, mas abrange a manutenção do caráter psicológico do próprio ser humano. Nesse sentido, afirma Marcelo Souza Aguiar (2011, p. 46):

Não basta a manutenção biológica do indivíduo, a sua sobrevivência, uma vez que a essência psicológica do homem (psique) também determina tudo o que lhe é natural e há de ser preservado e assegurado a fim de propiciar a exteriorização da sua personalidade.

Nessa análise, da hermenêutica constitucional, notadamente, observamos o direito do trabalho como uns dos direitos fundamentais intrínsecos à pessoa humana, pois o ser humano sem o seu trabalho dificilmente será provedor de uma vida digna, bem como a tutela jurídica promovida pelo princípio em análise em face da saúde mental, da integridade física, entre outras, do trabalhador.

Segundo Oscar Vilhena Vieira (2006, p.67), a dignidade da pessoa humana no meio ambiente laboral deve ser respeitada. Afirma o autor:

[...] seria mais correto dizer que o papel fundamental da razão é habilitar o ser humano a construir parâmetros morais, como concepção de que as pessoas devem ser tratadas com dignidade, pelo simples fato de serem pessoas; de que não podem ser tratadas como meios ou meros instrumentos na realização de nossos desejos, mas que têm desejos e anseios próprios, que devem ser respeitados.

Nesse mesmo sentido, sobre a necessidade de garantir a todos um trabalho digno, como um valor universal, nós destacamos a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10 de dezembro de 1948, a qual descreve em seu artigo XXIII: “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (UNESCO, 2016).

Podemo-nos ressaltar que o empregado é pessoa de direitos e deveres em qualquer meio ambiente que esteja inserido, portanto, não pode ser reconhecido como meio para chegar a determinado fim, ou seja, não representa um objeto o qual desenvolve suas atividades laborativas sob uma determinada função ao empregador.

Com o expansionismo econômico, sem as devidas preocupações sociais, no meio ambiente laboral, evidenciam-se condutas por parte do empregador cujo caráter é exclusivamente comercial, lucrativo, bem como de cobranças absurdas em face de seus empregados, conseqüentemente, causa dano moral a estes. Nessas vivências os empregados com a suas condições de hipossuficiente acabam submetendo a tais agressões, as quais afrontam diretamente a dignidade humana e os direitos fundamentais.

Raimundo Simão de Melo (2009. p. 258) ressalta a postura de garantir a dignidade humana e o respeito para com os empregados:

Por isso, considera-se o meio ambiente do trabalho não um mero direito trabalhista; ele é muito mais que isto: trata-se de

um direito fundamental do trabalhador como cidadão e ser humano, norteado no Art. 1º da Carta Maior, que, entre outros fundamentos da República Federativa do Brasil, inscreve-se, como importantes, os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que não se dissociam da existência e manutenção de um meio ambiente do trabalho seguro, sadio, salubre e adequado.

Isto porque, tais condutas de forma continuam caracterizam o Assédio Moral<sup>5</sup> e a agressão à dignidade humana do trabalhador. Para Assédio moral ser caracterizado é necessário ser de condutas de perseguição, de humilhação ou recebendo críticas desonrosas de forma pública, conseqüentemente, que provoca depressão, mal-estar, desânimo, problemas muitas vezes psicológicos e, principalmente, morais.

Nesse sentir, Nobre Júnior (2000, p. 4) afirma:

Assim, respeitar a dignidade da pessoa humana, traz quatro importantes conseqüências: a) igualdade de direitos entre todos os homens, uma vez integrarem a sociedade como pessoas e não como cidadãos; b) garantia da independência e autonomia do ser humano, de forma a obstar toda coação externa ao desenvolvimento de sua personalidade, bem como toda atuação que implique na sua degradação e desrespeito à sua condição de pessoa, tal como se verifica nas hipóteses de risco de vida; c) não admissibilidade da negativa dos meios fundamentais para o desenvolvimento de alguém como pessoa ou imposição de condições sub-humanas de vida. Adverte, com carradas de acerto, que a tutela constitucional se volta em detrimento de violações não somente levadas a cabo pelo Estado, mas também pelos particulares.

Observa-se que o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de emprego, em especial, quanto ao assédio moral, não pode ser considerado um argumento abandonado pelo fato do legislador não detalhar suas especificidades, pois o empregado sem sua dignidade perde sua essência humana, sua cidadania e se vende ao capital como se fosse um produto a ser negociado.

---

<sup>5</sup> Aprofundamento do instituto no subtítulo 4.



Por fim, a dignidade humana é apresentada como um valor hermético que norteia todo ordenamento jurídico na Constituição Federal de 1988, protegendo a pessoa, portanto a prática de assédio moral em face do empregado é afrontamento a esse princípio. Assim, deve toda a sociedade, empresa, entidades etc, preocuparem em promoverem a conscientização dos danos que causam a pessoa humana.

### 3. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Para o Direito do Trabalho ressaltamos um dos seus princípios mais importantes: o princípio da proteção esse também denominado de princípio protetivo, protetor, tutelar ou tuitivo, o qual tem como objetivo primordial sanar as desigualdades, entre empregado e empregador principalmente, em face do obreiro por ser considerado a parte mais fraca da relação jurídica.

Nessa vereda, Delgado (2011, p. 192) ressalta o seu grau de importância:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificada da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justifica histórica e cientificamente.

Seguindo esse pensamento, Cassar (2014, p.169) preceitua:

O trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, seja porque vulnerável economicamente, seja porque dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas do trabalho, seja porque primeiro trabalha, para, só depois, receber sua contraprestação, o

salário.

Pode-se observar que, o princípio em análise representa a possibilidade de retificar, juridicamente, a desigualdade vivenciada na prática por parte do empregado, na medida em que, esse, na maioria das vezes, é submetido à influência econômica e social as quais estão entrelaçadas no poder de liderança pelo empregador.

No plano do Direito do Trabalho o princípio da proteção visa superar e/ou diminuir, igualar, conforme, o caso concreto, a desigualdade existente quando esta corresponde à justificativa para uma conduta que agride a dignidade humana. Nessa vereda, Pereira (2013, p. 30): “o Direito do Trabalho visa trazer uma superioridade jurídica ao empregado, observando-se o princípio da igualdade, isonomia ou paridade de armas.”

Nessas perspectivas, de proteção ampla são ressaltadas pela doutrina 03 três dimensões distintas do princípio em análise, conforme, America Plá Rodrigues (*apud* 1993, p. 42-43 e 28, DELGADO, 2014, p, 192): “o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.”

Em tal vertente, o princípio *in dubio pro operário*, ou *in dubio pro misero*, representa a proteção em face do empregado, na medida em que, quando uma norma trabalhista sobre uma interpretação comporta dois entendimentos deverá prevalecer o que mais favorece ao obreiro. Por outro lado, o princípio da norma mais favorável ou da aplicação da norma mais favorável ao empregado afirma que, no caso concreto, quando há existência de duas normas igualmente aplicável ou na elaboração da norma jurídica, artigo, 7º, caput, da Constituição Federal de 1988, bem como o artigo 620 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), deverão prevalecer a que mais seja mais favorável ao empregado (PEREIRA, 2013, p. 30-34).

Por fim, o da condição mais benéfica ou da cláusula mais vantajosa, destaca que tanto na relação do contrato de trabalho ou nos regulamentos da empresa as condições mais protetivas

prevalecerão em regra de forma definitiva para os novos contratos de trabalho (PEREIRA, 2013, p. 35-36).

Entretanto, Delgado (2011, p. 193) ressalta que o princípio da proteção não afirma somente as três dimensões, acima referidas, mas, também, tantas outras, pois aquele é valor norteador do direito do trabalho:

Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à comunidade da relação de emprego? [...] E assim sucessivamente. [...] o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado.

Conclui-se que, portanto, que princípio da proteção tem o seu fundamento na desigualdade que naturalmente é existente na relação de emprego. Além disso, afirma-se que não há consenso na doutrina se este princípio é gênero dos demais, entretanto, é de grande valia que nós ressaltemos o seu grau de importância principalmente na atual crise enfrentada que vem enfraquecendo, e muito, o princípio acima mencionado.

#### 4. O ASSÉDIO MORAL E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA UMA REFLEXÃO SOBRE O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Nos dias de hoje, percebe-se o aumento de empregados que sofre assédio moral advindo do empregador, muitas vezes de forma preconceituosa, atingindo: a etnia, o credo, a opção sexual, entre outras formas.

O Direito deve existir em função da sociedade, sair em defesa da harmonia social para que possamos por meio do desenvolvimento individual e coletivo em conjunto chegar a uma das funções sociais deste, que é a promoção do bem geral de

todos.

Para tal análise, convém registrar a diferenciação entre assédio e assédio moral:

O assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador. (CASSAR, 2014, p. 920).

Assim, os fatos que ocorrem no ambiente de trabalho não podem ser ignorados da realidade, como se fosse parte do trabalho, e o empregado hostilizado, humilhado, por depender do ganho de sua produtividade.

Segundo Muçouçah (2014, p. 199), a tutela da personalidade moral do empregado não pode ser vista de forma taxativa, mas pela abrangência das possíveis situações:

A tutela de personalidade moral do empregado esvaia-se num sem-número de possíveis situações, sendo tantas – e de per si tão abrangentes – que seria, certamente, um esforço inútil tentar relacioná-las. Poder-se-ia falar acerca da tutela da segurança preventiva física e psíquica no trabalho, ou sobre o direito do trabalhador de manifestar sua própria opinião, ou direito à dignidade (pessoal, profissional) e intimidade em cotejo com os novos modelos de vigilância eletrônica existentes nas relações de emprego, etc. São inúmeros os exemplos, e jamais taxativos.

Ainda, para MUCOUÇA (2014, pp. 198-202) há dois tipos de assédio moral: o individual, que parte de determinada pessoa ou de gestor, e o institucional, quando a empresa ou instituição está comprometida com uma modalidade de perseguição, seja ela racial, cultural ou religiosa, para, em alguns casos, assegurar determinados procedimentos corruptos.

Os maus-tratos sofridos pelos empregados, no ambiente laboral, manifestam-se nas relações autoritárias dos empregadores à sombra dos mais diversos meios de perseguição, fazendo com que o convívio seja de forma destrutiva, ordeira e, não de

forma pacífica, produtiva e equilibrada. Além disso, é possível afirmar que a prática de tal conduta transcende a relação de empregado e empregador, incorporando no meio ambiente do trabalho como um todo, na família, na seguridade social, entre outros meios.

O assédio moral diferencia de poder diretivo, do empregador, as condutas praticadas no meio ambiente de trabalho em relação do empregado cumprir com sua função conforme contrato de trabalho, para atingir a meta da empresa, assim o empregador utiliza seu poder diretivo para orientar e solicitar os serviços a serem realizados, sem ferir a dignidade do empregado.

Entende Arnaldo Bóson Paes (2011, p. 23) por poder de direção como:

[..] a capacidade de definição dos fins econômicos, determinação da estrutura, fixação dos espaços empresariais internos, com delimitação dos cargos e funções, além de detalhamento do processo de realização do trabalho, com especificação e orientação quanto ao modo de prestação de serviços. Como desdobramento do poder de direção, inclui-se o poder regulamentar, traduzido na capacidade de elaborar o denominado regulamento de empresa, que fixará as regras gerais a serem observadas no âmbito empresarial. Também insere-se o poder fiscalizatório ou de controle, pelo qual o empregador detém um conjunto de prerrogativas de fiscalizar as tarefas profissionais, propiciando o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetiva dentro do espaço empresarial interno. Por fim, integra o poder empregatício o de exercer a atividade disciplinar, que importa assegurar ao empregador um conjunto de prerrogativas destinadas a propiciar a fixação de sanções aos empregados em decorrência do descumprimento por estes de suas obrigações contratuais.

É relevante observar que o poder de direção é estrutural e, não de perseguição, pois representa o exercício estipulado no seu contrato de trabalho, quando é obrigado a cumprir suas metas já estipuladas no contrato, cumprir horários contratuais, ou seja, tudo isso faz parte da competitividade do mercado, não vindo a configurar assédio moral.

Como já abordado, no assédio moral há uma perseguição constante a um empregado ou um grupo de empregados pelo empregador, mas não de forma profissional e sim violenta que venha atingir a dignidade humana, levando a pessoa à exposição repetitiva de situações constrangedoras que podem causar danos psicológicos.

Tais práticas de desqualificações constantes vão minando a autoconfiança do trabalhador que passa a se sentir diminuído e, muitas vezes, incapaz de realizar suas funções, sem que ele consiga esquecer com o tempo as atitudes do patrão.

Para Cassar, (2014, p. 921): “Todos estes atos, praticados de forma repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador que passa a ter dúvida de sua própria competência.”

Além disso, o assédio moral possui alguns objetivos específicos, por exemplo, atinge a parte psíquica do trabalhador ventilando progressivamente o seu emocional, o seu profissional, fazendo com que se sujeite passivamente a determinadas condições de humilhação e constrangimento, a más condições de trabalho, podendo chegar ao ponto de pedir demissão por não aguentar tais agressões. Neste sentido, assim ela se manifesta.

Para Guedes (2003. p. 69) a vítima é o empregado que sofre o assédio moral, de forma reiterada.

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de “modernização” da empresa. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam

dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Após análise da caracterização do assédio moral no meio ambiente de trabalho pode-se afirmar o despeito com a dignidade da pessoa humana, bem como o princípio da proteção do trabalhador, pois o empregador valendo do seu poder de subordinação, pratica condutas vexatórias, psicológicas, cria metas impossível, entre outras, que afeta diretamente a saúde do empregado.

Nessa vereda, o artigo 483 da CLT estabelece ao empregado a possibilidade de rescindir o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização pelo afrontamento a sua dignidade humana.

Cassar (2014, p. 921) lembra que: “A reparação do dano causado por assédio moral segue os mesmos critérios da reparação do dano moral.”

Em decisão, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou nos autos do processo n.º 11655420135090001, no dia 4 de março de 2015, o Recurso de Revista fundamentando-o pela caracterização do Assédio Moral. Ressalta-se que as decisões tanto monocráticas como colegiadas buscam analisar de forma cautelosa, para afirmação do assédio moral:

*Ementa:* Assédio Moral. Configuração. O Eg. TRT concluiu pela ocorrência de *assédio moral*, entendendo que a Reclamante fora submetida a situações constrangedoras e excessivas quanto ao atingimento de metas, com cobranças patronais feitas de maneira desarrazoada, dentro da sistemática da empresa, e utilização de palavras de baixo calão nas reuniões diárias que realizava, ofendendo a honra da trabalhadora. [...]

Em suma, é possível afirmar que na seara do direito do trabalho o assédio moral é uma realidade já vivenciada por alguns empregados. O sujeito agressor busca agredir a sua saúde física e mental, com o intuito de afrontar a sua dignidade humana usufruindo poder hierárquico e da sua subordinação perante a

desigualdade existente, na relação contratual de trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dignidade da pessoa humana é um dos valores principais da democracia e da cidadania a qual transcende em qualquer área do direito. Assim, para o direito do trabalho - a dignidade humana afirma o seu valor de compromisso com a qualidade de vida, saúde, respeito, proteção ao psicológico, ou seja, direitos inerentes à pessoa humana.

Paralelamente, o princípio da proteção vem direcionar a sua tutela ao empregado em face do desequilíbrio existente na relação entre empregado e empregador, uma vez que, o empregado representa a parte mais fraca da relação, o considerado hipossuficiente.

Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista que deve ser mantido utilizado diariamente, não só entre empregado e empregador, mas também, entre os empregados, em sua organização, pois um pode prestar auxílio ao outro.

Pelo referencial teórico apresentado, tais princípios em uma análise conjunta promovem a qualidade de vida do empregado no meio ambiente laboral, na medida em que, o empregador não poderá usufruir do seu poder de superior hierárquico para atacar verbalmente, agredir, dificultar, entre outras condutas negativas, o empregado. Ressaltamos que ambos se completa, mas, também, existem por si só.

Entretanto, identifico-se que no meio ambiente laboral, de hoje, o empregador vem praticando atos que ao final caracterizam o instituto do assédio moral em face do seu empregado expondo esse a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante o exercício do seu trabalho e nas funções profissionais.

Portanto, o empregado que se submete ao assédio moral, sofre pelo medo e, principalmente, pela angústia de perder seu



emprego, caso venha a reclamar no setor responsável da empresa.

Tal prática é repressiva pelo direito do trabalho, pois afrontada diretamente os princípios da dignidade humana e da proteção do trabalhador. Como forma de reparar o dano àquele que sofreu pode pleitear judicialmente uma indenização que representa agressão a sua saúde, a sua vida profissional ou abalo emocionou.

Por fim, ressaltamos que uma relação bem estruturada entre empregador e empregado representa para a empresa pontos positivos não só de ordem econômica, mas pessoal e profissional e, conseqüentemente, um compromisso com a dignidade humana do seu empregado.



## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Marcelo Souza. A dignidade e a Constituição Cidadã de 1988. POZZOLI, Lafayette, ALVIM, Marcia Cristina de Souza (orgs.). *Ensaio sobre Filosofia do Direito*. Dignidade da pessoa humana. Democracia. Justiça. São Paulo: EDUC: FAPESP, 2011.
- ALKIMIM, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Emprego*. Curitiba, Juruá, 2008.
- BEDAQUE, José Roberto dos Santos, *Tutela cautelar e tutela antecipada: tutelas sumárias e de urgência*. São Paulo: Malheiros, 2003.
- BYK, Christian. *Tratado de Bioética: em prol de uma nova utopia civilizadora?* Trad. Guilherme João de Freitas Teixeira. São Paulo: Paulus, 2015.
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. Regina Lyra. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

- BRASIL. Poder Judiciário. *Supremo Tribunal Federal*, Disponível em: <[http:// www.stf.gov.br/](http://www.stf.gov.br/)>. Acesso em 25.06.2016.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. ver. Atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2004.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Campinas, Russell Editores, 2004.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- KANT, Immanuel. *Fundamentos da Metafísica dos costumes*. Traduzido do alemão por Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1997.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *Curso de processo civil: teoria geral do processo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, v.1, 2006.
- MELO, Raimundo Simão. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTR, 2009.
- MORAES, Alexandre de. *Direitos Humanos Fundamentais*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho / Renato de Almeida Oliveira Muçouça – 2ª Ed. – São Paulo: LTr, 2014*.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 28, n. 51, p. 327, jul./dez. 2003.
- NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009, p. 90 apud

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício*. São Paulo: LTr, 2013.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em 28.01.2016.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br> -> Acesso em 28 jan. 2017.
- PAES, Arnaldo Bóson. *O Poder de Direção do Empregador e a Eficácia dos Direitos Fundamentais no Contrato de Trabalho*. Universidad Castilla-La Mancha, 2011.
- PEREIRA, Leone. *Direito do Trabalho*. 3 ed. rev.atual. e ampl. (Coleção elementos do direito; v. 9/ coordenação ARA-UJO, Marco Antonio Jr. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.
- POZZOLI, Lafayette. DE LUCA, Guilherme Domingos. Valores Éticos na Sociedade Atual: fraternidade e sustentabilidade in MONASSA, Clarissa Chagas Sanches (Org.), POZZOLI, Lafayette (Org.), LACERDA, Luana Pereira. *Fraternidade e Sustentabilidade no Direito*. 1.ª ed. Curitiba: Instituto Memória Editora. 2015.
- TST. Recurso de Revista, 2016. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172096481/recurso-de-revista-rr-11655420135090001#!>> Acesso em 24 abr. 2017.
- VIEIRA, Oscar Vilhena. *Direitos Fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF*, São Paulo: Ed. Malheiros, 2006.
- UNESCO. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2016.