

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Como combater e qual a efetividade da jurisdição trabalhista na proteção da dignidade da pessoa humana.

Elizabeth Filgueiras Santos¹

Débora Maria Normando Calvet²

Resumo

No presente artigo, utilizando o método bibliográfico procurou-se mostrar que o assédio moral é um fenômeno presente nas relações de trabalho de forma constante. Hoje os trabalhadores são reconhecidos como sujeitos de direito, sendo vistos como pessoas, sendo primordial a proteção de seus direitos tendo por base o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. O assédio moral, que é a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho, atenta diretamente a dignidade física e psíquica, gerando conseqüências drásticas a este, bem como para a empresa e a sociedade. A partir do mencionado, fica explícito a necessidade de uma abordagem sobre o assunto, visando quais mecanismos utilizáveis para o enfrentamento desse problema, cabendo a conceituação de assédio moral no ambiente de trabalho, para enfim expor os direitos que poderão ser requeridos pelas vítimas em face da agressão.

Palavras-chave: Assédio; Ambiente; Direito; Responsabilidade Civil.

Abstract

In this article, using the bibliographic method, we tried to show that moral harassment is a phenomenon that is constantly present in labor relations. Today, workers are recognized as subjects of rights, being seen as people, and it is essential to protect their rights based on the constitutional principle of human dignity. Moral harassment, which is the worker's prolonged and repetitive exposure to humiliating and embarrassing situations in the workplace, directly affects physical and psychological dignity, generating drastic consequences for the worker, as well as for the company and society. From the above, the need for an approach on the subject is clear, aiming at which mechanisms can be used to deal with this problem, with the conceptualization of moral harassment in the workplace, to finally expose the rights that may be required by victims in the face of aggression.

Keywords: Harassment; Environment; Law; Civil Liability.

INTRODUÇÃO

O presente artigo abordará um tema muito discutido, porém desclassificando a idéia que grande parte das pessoas tem a respeito do assédio moral no ambiente de trabalho.

¹ Graduanda em Direito da Universidade CEUMA. E-mail: beth-gueiras@hotmail.com

² Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário

O assédio moral no ambiente de trabalho vai além de uma situação ofensiva ou vexatória, ele atinge principalmente a saúde mental do trabalhador, que muitas vezes não consegue identificar de imediato que está sendo vítima dessa agressão.

Quando o assunto é proteção ao trabalhador é necessário ter em mente não apenas o aspecto material, como garantia de emprego ou melhores condições físicas e econômicas de trabalho, mas também é necessário a proteção moral deste trabalhador.

O assédio moral como abordado aqui é uma das principais causas de Dano Moral na Justiça do Trabalho, devendo ser punido quem atinge a dignidade do trabalhador, coagindo-o moralmente. Nesse aspecto, o assédio moral é condenável em todos os sentidos, pois afeta diretamente a esfera moral/intelectual do trabalhador, causando transtornos e doenças psíquicas que podem levar a uma depreciação tão grande que a vítima se torna capaz de tirar a própria vida.

A maioria dos trabalhadores assediados sofrem calados, não reagindo ou denunciando as práticas abusivas praticadas por seus superiores hierárquicos ou até mesmo por pessoas da mesma categoria do trabalhador.

Sendo assim, saber identificar quais condutas presentes no ambiente de trabalho é considerado como assédio moral é essencial para evitar que esse fenômeno se perpetue.

Dessa forma, o assédio moral deve ser alvo de atenção de todas as pessoas dentro de um ambiente de trabalho, algo que deve ser dito, esclarecido e debatido, pois aceitar a violência como algo normal é torná-la ainda mais violenta.

PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade é uma qualidade inerente ao ser humano, que o protege contra todo tratamento degradante e discriminação odiosa, o assegurando condições materiais mínimas de sobrevivência.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, já em seu artigo 1º, inciso III, traz:

1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

Logo, entende-se que um dos princípios basilares constitucionais também protege as relações de trabalho assim como qualquer outra. O respeito a esse princípio tornou-se primordial após o término da Segunda Guerra Mundial, em reação a todas as atrocidades cometidas durante sua duração.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pelas Nações Unidas em 1948, enunciava em seu artigo 1º, que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Este princípio é tão importante, que é oponível até ao Estado.

Apesar das relações de trabalho apresentarem cunho patrimonial, não podemos deixar de mencionar a questão do respeito à dignidade juntamente com os direitos de personalidade do trabalhador, pois mesmo havendo uma relação de subordinação, os direitos da personalidade do trabalhador devem sempre ser respeitados. De acordo com a doutrinadora Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 47), o reconhecimento dos direitos da personalidade na relação de emprego, tem como principal consequência a limitação ao exercício do poder de direção do empregador, e automaticamente a limitação do princípio da autonomia da vontade.

Para que um trabalhador tenha sua dignidade como pessoa humana no ambiente de trabalho respeitado, é imprescindível um tratamento digno a este, preservando sua intimidade, sua vida privada, seu pensamento e liberdade.

Em nosso Código Civil, o tema está inserido nos artigos 11 a 21, os quais tratam de direitos de personalidade mencionando, inclusive, que tais direitos são intransferíveis e irrenunciáveis.

Tendo em vista que o Direito do Trabalho utiliza de forma subsidiária os dispositivos do direito comum, conforme prevê o artigo 8º, §1º da CLT, a regra referente a perdas e danos e a possibilidade de pleitear uma indenização é perfeitamente aplicável nas relações trabalhistas, conforme prevê o artigo:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

Como fonte subsidiária ao Direito do Trabalho, para pleitear questões atinentes a dano moral em decorrência do assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, é possível utilizar o Código Civil, mas precisamente o disposto no artigo 932, inciso III deste.

Isto porque, é seu dever manter o ambiente de trabalho saudável por meio de medidas de fiscalização e prevenção.

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO ADEQUADO

O direito ao meio ambiente de trabalho saudável é assegurado no ordenamento jurídico brasileiro e em normas internacionais. Não há que se falar em meio ambiente de trabalho sem enfatizar a necessidade de um meio equilibrado e saudável.

Para a professora Norma Sueli Padilha (2002, p. 25), meio ambiente de trabalho é:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, 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, independentemente da condição que ostentem (homem, mulher, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

O artigo 225 da Constituição Federal assegura a todos o direito ao meio ambiente equilibrado abarcando nesta noção o meio ambiente do trabalho, também como imprescindível à sadia qualidade de vida.

Contudo, em que pese o direito pátrio proclamar o direito ao meio ambiente equilibrado e saudável, bem assim a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988), da realidade das condições laborais a que os trabalhadores são submetidos, sobressaem reiteradas as afrontas aos ditames legais, em nítido desrespeito, à saúde mental do trabalhador, já que o assédio moral assola as relações no ambiente do labor, rompendo com o conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável.

O QUE É ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras sempre ocorrendo no ambiente de trabalho. Também é considerado assédio a sobrecarga de tarefa, cobrança de metas intangíveis e a vigilância excessiva.

“O assédio moral é um veneno lento que se insere dentro das relações e faz com que alguém passe a se considerar menosprezado” (Karnal, Leandro 2019).

Partindo dessa premissa, podemos concluir que o assédio moral é terrível em todos os ambientes de trabalho, logo, é estritamente necessário combater essa prática. Para a autora francesa Marie- France HIRIGOYEN, importante referência nos estudos relacionados ao assédio moral, este é:

Definido como 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.

Já para Guedes (2008, p. 54), o assédio moral nada mais é que:

A perseguição injustificada, acarretando uma série de distúrbios psicológicos para a vítima, que acabam por resultar em consequência danosas também à sua saúde física e às relações sociais de trabalho. Ressalte-se que o assédio moral é um processo, ou seja, uma sequência de atos. Ele não se caracteriza por uma simples ação isolada, ainda que tal comportamento tenha condão de gerar danos psicológicos ou morais a vítima.

Logo, concluímos que a caracterização do assedio moral se dá pela abusividade do agente, que causa danos de ordem psicológica a vítima no ambiente de trabalho.

A relação jurídica de um emprego fornece um ambiente propício para essa prática, em sua própria configuração onde temos de um lado o empregador, que dirige a atividade econômica na qual é empregada a força de trabalho alheia e por essa razão, detém o chamado poder diretivo ou empregatício. De outro lado temos a figura do empregado, que presta mediante remuneração, sua força de trabalho, subordinando-se ao poder do empregador.

É bem verdade que a doutrina ressalta o caráter meramente jurídico dessa subordinação do empregado ao empregador, mas esse dado não deixa de ser interessante, pois realça a necessidade de constante vigilância sobre abusos de poder empregatício.

Porém, de acordo com a própria Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 483, o assédio moral diz respeito a uma falta grave cometida pelo empregador, que permite o empregado requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho e a devida indenização

Algumas pessoas acham que, em um eventual momento, alguém gritar com ela é assédio moral. Isso não é assédio moral, mas é uma conduta abusiva.

O assédio moral precisa acontecer de uma forma, sistemática, repetitiva, com uma direcionalidade a uma pessoa ou ao um grupo de pessoas e com uma intenção, seja de desmoralizar, desestabilizar ou até mesmo levar a um pedido de demissão ou demitir.

É possível observar que a atenção acadêmica sobre o assunto aumentou, e a justificativa se dá pelo aumento de casos relatados pela imprensa e até mesmo em processos judiciais.

OS PERIGOS DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

Com a pandemia do Covid-19, veio uma onda de incertezas nas relações trabalhistas, pois diversos setores foram afetados bruscamente, gerando assim uma onda de demissões.

Diante disso, é possível observar um aumento dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, pois com o estresse trazido pelo momento, corrobora com o aparecimento de várias doenças psicológicas ligadas diretamente a sobrecarga de trabalho.

No sistema de home Office foram relatados ameaça de desemprego, instalação de meios de controle de jornada abusivos como aplicativos de rastreamento, exigência de envio de fotos da estação de trabalho do colaborador de maneira reiterada e desproporcional, cobrança de metas inalcançáveis causando o esgotamento físico e mental do trabalhador.

Mediante tudo isso, é possível concluirmos que na maioria dos casos os trabalhadores se submetem a situações de assédio moral por se sentirem refém do emprego, tem medo de serem demitidos, principalmente no meio de uma pandemia, pois sabem que a oferta de empregos também declinou nesse período.

ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL

Esse tipo é a versão despersonalizada do assédio moral, pois o assédio interpessoal eu consigo identificar o agressor, e já no assédio moral institucionalizado eu não consigo identificar o agressor, pois quem pratica o assédio é a própria empresa, sua cultura organizacional corrobora para isso. Ele é mais elaborado, com isso se torna difícil sua identificação por parte do trabalhador e também por parte do magistrado, necessitando uma atenção maior e mais profunda ao julgar esses casos.

Ele se caracteriza quando a empresa exige que o trabalhador atinja metas relativamente inalcançáveis, ou muito difícil de cumprir, fazendo com que esse trabalhador conviva diariamente com cobranças psicológicas do tipo “se você não cumprir sua meta diária, tem gente lá fora que consegue cumprir”, “se você não cumprir sua meta, você será demitido”, também existem os casos em que o funcionário que não atingiu sua meta é exposto ao ridículo perante aos demais colegas de trabalho, seja através de apelidos ou atribuição de

“troféus” de melhor ou pior funcionário. Isso afeta diretamente o psicológico do trabalhador, pois ele começa a atribuir a ele o problema, e não a relação de trabalho, e com isso pode desenvolver transtornos como ansiedade, depressão, estresse, alcoolismo, entre outros.

A classe trabalhista que mais tem incidência deste tipo de assédio são os bancários, operadores de telemarketing, e trabalhadores na área de vendas no geral.

A maioria dos casos são judicializados como assédio moral interpessoal, porém o juiz ao analisar mais profundamente a demanda, percebe que aquela prática não ocorre de forma isolada, mas sim de forma coletiva, pois as condutas caracterizadas e denunciadas como assédio moral faz parte da política da empresa, com isso alguns magistrados julgam a demanda improcedente, pois entende que não é pessoal. Porém quando chega no Tribunal em grau de recurso, os desembargadores por ter uma visão mais ampla, conseguem identificar que se trata na verdade de assédio moral institucional, assim reformam a sentença, porém, a condenação se dá na modalidade de assédio moral individual pois foi o trabalhador que entrou com a ação e não o Ministério Público ou sindicato. Logo, fica explícito o quanto esse tipo de assédio é difícil identificar e principalmente, de difícil condenação coletiva.

Atualmente, as empresas se organizam no modelo de produção, onde é incentivada cada vez mais a competição entre funcionários e isso é um fator preponderante na transformação de simples colegas de trabalho para inimigos no ambiente laboral. Quando a empresa obtém conhecimento dessa “rivalidade” entre funcionários e utiliza essa questão para realmente fazer o ambiente de trabalho ser competitivo, ela pode levar o trabalhador a situações graves que vão desde um descontrole emocional até o desenvolvimento de algum transtorno. E não é por acaso que as empresas mais competitivas, que mais tiveram causas judicializadas por assédio moral, tendo como base o ano passado, foram as que mais obtiveram lucros.

O que torna mais difícil o combate a esse tipo de assédio, é perceber que quem deveria coibir estas práticas, na verdade é a que está dando causa de forma direta e sorrateira, se tornando uma empresa tóxica, fazendo com que seus empregados que ao entrarem no seu quadro de funcionários, eram pessoas saudias, com vida emocional estruturada, se tornarem pessoas doentes em decorrência do trabalho, desta forma, resta claro que não está valendo à pena esse modelo de produção rotulado como capitalismo canibal, que visa apenas lucro sem se importar com as conseqüências diretamente atribuídas aos seus empregados.

CARACTERÍSTICAS DE UM ASSEDIADOR

O assediador, geralmente é uma pessoa que tem a conduta dolosa, ou seja, essa conduta não decorre naturalmente das condições de trabalho, mas sim de uma ação pessoal e reiterada do agressor, que tem como objetivo, afetar psicologicamente uma determinada pessoa que trabalhe com ele ou para ele.

Ele comete atos de ofensa à dignidade e a honra por meio de humilhações, podendo se dar também quando este permite que outros colegas de trabalho do mesmo nível funcional pratiquem atos que atingem o trabalhador.

Contudo, em geral, quando o agressor é alguém de nível hierárquico superior ao assediado, as conseqüências se mostram mais danosas. Segundo a psicóloga Marie France HIRIGOYEN (2009, p. 59), essa experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde do trabalhador do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem ainda muito mais dificuldades para achar a solução do problema.

Na modalidade de assédio horizontal, o agressor pode ser movido por vários motivos, dentre eles, destaca-se a inveja de seu colega que consegue abstrair a felicidade das mesmas coisas que o agressor se julga merecedor; ressentimentos oriundos de brigas entre colegas ou até mesmo diferenças ocasionadas por disputa pela atenção do empregador ou de qualquer outro colega de trabalho.

Conforme ensina HIRIGOYEN (2009, p.67) o agressor geralmente ao escolher a vítima, ele o isola do grupo, logo após o impede de se expressar, o inferioriza, fragiliza e a culpa exageradamente por erros cometidos. Também ele desestabiliza a vítima fazendo com que ela vá perdendo gradativamente o interesse pelo trabalho exercido, praticamente forçando-a a pedir demissão.

HIRIGOYEN (2009, p. 68) finaliza dizendo que o agressor pode agir para satisfazer um interesse pessoal, para alcançar um objetivo maior ou simplesmente por vaidade para que outras pessoas ou espectadores visualizem o fato e o admirem. Nesse caso, os espectadores ficam seduzidos pelo agressor, que acha que a vítima sofre perseguição por merecer, porque não desempenha de forma correta suas tarefas.

CONDUTAS NÃO CONFIGURADAS COMO ASSÉDIO MORAL

Em um ambiente de trabalho podem acontecer situações que podem ser confundidas como assédio moral, embora caso ocorridas de maneira isolada não pode deste modo ser classificada como tal, pois seria considerado um tanto exagerado caracterizar quaisquer

desentendimentos isolados no ambiente de trabalho como sendo um ato de manifesto assédio moral.

Embora a frequência da prática da conduta seja um dos requisitos necessários para a configuração do assédio moral, a autora HIRIGOYEN (2002, p. 75) ressalva:

Pode acontecer, entretanto, que uma agressão aparentemente solitária, mas particularmente humilhante, como é o caso de certas demissões desumanas (sala trancada, pertences pessoais em uma caixa no corredor, atitudes de evitação), possa ser considerada como assédio moral. Às vezes, analisando detalhadamente essas situações, percebemos que pequenos indícios de rejeição ou hostilidade não admitida pela vítima haviam precedido a dispensa. O empregado demitido toma consciência da humilhação que lhe foi imposta, mais tais atitudes já estavam presentes bem antes de ser dispensado. Pode-se então falar de assédio moral, pois se trata efetivamente de uma ação deliberada para se livrar de uma pessoa, humilhá-la e rebaixá-la, por puro sadismo.

A principal diferença entre assédio e o simples exercício de poderes advindos de uma posição hierárquica superior causa uma grande confusão quando é avaliado em casos concretos.

Outra situação que constantemente vem sendo confundida com assédio moral é aquela em que trabalhadores se submetem a condições de trabalho extremamente impróprio à realização de suas atividades. Nestes casos é preciso fazer uma distinção entre aquele trabalhador ou um grupo de trabalhadores que é submetido de forma isolada a situações degradantes, estes sim estão sendo vítimas de assédio moral.

Contudo, parte da doutrina entende que se é estendido a todos um ambiente de trabalho impróprio e se estas más condições não tiverem sido usadas intencionalmente para efetivar a degradação do ambiente de trabalho, apesar desta situação ser objeto de denúncia ao Ministério do Trabalho e Previdência, a conduta em questão não poderá ser tida como assédio moral.

COMO A JUSTIÇA DO TRABALHO ESTÁ JULGANDO OS CASOS DE ASSÉDIO MORAL

No Brasil, não contamos com legislação trabalhista específica que trate sobre assédio moral, porém a repressão a este fenômeno pode ser feita pelo Poder Judiciário com base em toda a estrutura lógica de nosso ordenamento jurídico.

O dano advindo do assédio moral não pode ser reparado objetivamente, pois a lesão é psicológica, sendo assim, quantifica-se essa lesão subjetivamente, observando a realidade sócio-econômica da vítima e do agressor.

O assédio moral é uma espécie de gênero do dano moral, e é dessa forma que os nossos Tribunais e varas do Trabalho estão julgando os casos que envolvem assédio moral no ambiente de trabalho.

Em 08/07/2021 a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, condenou a Dell computadores do Brasil LTDA a pagar indenização no valor de R\$ 10 milhões de reais pela prática de condutas que segundo os julgadores causaram danos morais aos empregados em decorrência do assédio moral sofrido, conforme podemos observar a seguir:

EMENTA AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DELL COMPUTADORES DO BRASIL LTDA. VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS. DISPENSAS DISCRIMINATÓRIAS APÓS ALTA PREVIDENCIÁRIA. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. RANKING DE PRODUTIVIDADE COM EXPOSIÇÃO PÚBLICA DE RESULTADOS. TRATAMENTO DEGRADANTE. ASSÉDIO MORAL. DECRETO 9571/18. DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS. FALHA DE COMPLIANCE. DESCUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE. DANO SOCIAL. DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. TUTELA DO INTERESSE PÚBLICO. OBRIGAÇÕES DE FAZER. DANOS SOCIAIS. DANOS MORAIS COLETIVOS. VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA REPARAÇÃO. A violação de Direitos Humanos por empresas provoca inequívocos danos sociais, revelando, nada mais, nada menos, que a brutal exploração das pessoas despossuídas, que necessitam vender a sua força de trabalho para sobreviver, e são consideradas descartáveis no processo da atividade econômica. Não há dúvida de que a prática, quando perpetrada por empresa, significa o descumprimento da função social da propriedade, tornando ilegítimo o controle dos meios de produção, por abominável comportamento de descaso às pessoas que lhe prestam serviços para a consecução de sua finalidade econômica. Esta múltipla violação de bens jurídicos fundamentais ao Estado Democrático de Direito consolida uma espécie de dano social que se convencionou chamar de dano moral coletivo, assumindo o conteúdo de um prejuízo de caráter extrapatrimonial sofrido pela coletividade e que necessita reparação. Múltiplas indenizações devidas, graduadas segundo as distintas violações a Direitos Humanos ocorridas no caso.

Esse julgado recente, condenando a empresa ao pagamento de dano moral aos seus empregadores, gera uma grande repercussão sobre o assunto, fazendo com que as empresas percebam que cada vez mais o Poder Judiciário está agindo a fim de minimizar esse fenômeno chamado assédio moral no ambiente de trabalho. No seu voto, um dos relatores mencionou “A violação dos Direitos Humanos por empresas provoca inequívocos”.

Resta claro que diante de situações vexatórias impostas aos trabalhadores, não apenas as vítimas têm legitimidade para proporem a ação visando o reconhecimento do assédio moral praticado, a rescisão contratual e o pedido de indenização por dano moral, mas também tem

legitimidade o Ministério Público do Trabalho, ficando a fixação do valor indenizatório ao arbítrio do operador do direito, que irá efetuar uma análise em concreto, visando desestimular essa prática e garantindo a impossibilidade do enriquecimento ilícito da vítima.

QUANTUM INDENIZATÓRIO

No que diz respeito à quantificação do dano moral, é sabido que a indenização presta-se a dupla finalidade: reparação dos danos sofridos pelo ofendido e punição do ofensor com vistas a inibir a reincidência do ato ilícito.

No que tange o quantum indenizatório por dano moral, ALKIMIN (2008, p.117) afirma: “Nossos pretórios trabalhistas adotaram o sistema aberto para fixar a indenização por critério subjetivo, com base no livre convencimento, contrapondo-se ao sistema tarifado”.

Acerca do tema, GONÇALVES (2003, p. 569) dispõe:

O problema da quantificação do dano moral tem preocupado para o mundo jurídico, em virtude da proliferação de demandas, sem que existam parâmetros seguros para a sua estimativa (...) a reparação do dano moral objetiva apenas a compensação, um consolo sem mensurar a dor. Em todas as demandas que envolvem danos morais, o juiz defronta-se com o mesmo problema: a perplexidade ante a inexistência de critérios uniformes e definidos para arbitrar um valor adequado

Nesse contexto se faz importante trazer a pesquisa elaborada por SILVESTRIN (P.113), a cerca do quantum indenizatório decorrente do dano moral advindo do assédio moral:

A jurisprudência do STJ tem se assentado no seguinte entendimento, unânime: “A indenização deve ser fixada em termos razoáveis, não se justificando que a reparação venha a constituir-se em enriquecimento indevido, com manifestos abusos e exageros, devendo o arbitramento operar com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa e ao porte econômico das partes, orientando-se o juiz pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, com razoabilidade, valendo-se de sua experiência e do bom senso atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso”.

Portanto, a fixação do quantum na indenização referente a danos morais não obedece ao um critério absoluto, puramente objetivo ou tarifado, sendo o mais comum em regra, o arbitramento, no qual o julgador deve operar se atendo a vários fatores, com moderação e proporcionalidade ao grau de culpa do ofensor e à capacidade econômica das partes, de forma tal que se outorgue ao ofendido uma justa compensação sem enriquecê-lo indevidamente, ao

mesmo tempo em que esse valor deve ser significativo o bastante ao causador do dano para que se preocupe em agir com maior cuidado e adotar procedimentos que possam novamente provocar lesões morais às pessoas.

O QUE DEVE SER FEITO PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Mais da metade das denúncias são feitas pela internet, os líderes são os mais denunciados com 74,4% das denúncias registradas, conforme os dados do Tribunal Superior do Trabalho.

É muito comum na nossa tradição escravista que o trabalho seja visto como um exercício de poder e não de serviço, ou seja, eu estou coordenador ou presidente de uma empresa, eu não sou! Na América Latina apenas 5% dos trabalhadores afirmam trabalhar em um ambiente que oferece ações para o bem estar, mas afinal o que está faltando?

Quem está à frente de uma empresa deve sempre saber a linha tênue que separa a exigência de resultados, que não deixa de ser uma exigência pessoal ou de equipe, do assédio moral. Muitas vezes, dentro de um ambiente de trabalho, existe humilhação, existe a demanda por tarefa além da capacidade de alguém, existe a interferência na questão pessoal, nesse momento é possível observar a existência predominante de condutas consideradas como assédio nesse ambiente.

É preciso avançar, tanto na forma de orientar quanto fiscalizar e também remediar esse tipo de situação, tanto dentro das empresas, quanto com as pessoas que sofrem esse tipo de violência no trabalho. O assédio moral se tornou um fantasma dentro das empresas, porque muitas delas têm medo de falar sobre isso abertamente.

As empresas devem investir em ações que busquem identificar o assédio moral, para assim agir de forma rápida, evitando prejuízo psicológico para o trabalhador, assim como demandas judiciais trabalhistas, que podem trazer condenações por danos morais, acarretando também a publicidade negativa perante a sociedade.

Além disso, o empregador deve manter boas condições de segurança e higiene e zelar para que o local de trabalho não se transforme em um lugar perigoso à vida e à saúde dos seus trabalhadores. A defesa de um ambiente laboral seguro e com boas condições é um direito inerente a todos os que trabalham.

É saber que hierarquia não é o “você sabe com quem está falando”, é saber que existem posições dentro da empresa, na qual cada um exerce sua função sem esquecer que são

seres humanos e iguais perante à lei. Em uma república como a nossa, isonômica baseada em uma Constituição, todos nós temos uma função e não há distinção quanto à dignidade da pessoa humana.

A fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência também possui um papel importante no combate ao assédio moral, pois, uma vez denunciado qualquer caso de assédio moral, o auditor fiscal do trabalho deverá exigir do empregador providências para garantir a saúde e integridade deste trabalhador. A atuação também pode acontecer através de ato conciliatório, podendo o Ministério do Trabalho e Previdência atuar quando forem descumpridas cláusulas da Ata de Conciliação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração deste estudo objetivou analisar o que é o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, desta forma destacou aspectos voltados à caracterização do Assédio Moral, procurando coletar informações a respeito do problema que assola muitos trabalhadores, gerando problemas físicos, sociais e econômicos, incluindo a consequência que podem levar desde a demissão.

Buscou-se abranger o tema de vários pontos. Foram explorados aspectos relativos aos fundamentos do direito do Trabalho, como o Princípio da Dignidade Humana que deve prevalecer nas relações de trabalho, pois uma vez ocorrido o assédio moral há uma afronta direta a este princípio protegido constitucionalmente, devendo, portanto, ser tutelada a dignidade humana por todos os sujeitos envolvidos, ou seja, deve haver uma proteção efetiva pelo Estado, pelos órgãos, pelas entidades de classe, etc.

Destacou-se também o Assédio Moral propriamente dito, através de seu conceito e ocorrência no ambiente de trabalho, abordando também as condutas que não configuram o Assédio Moral, e também as responsabilidades decorrentes de sua prática. Também foi demonstrado que no Brasil ainda não existe uma legislação específica na esfera trabalhista, que trate o tema.

Esse é um dos pontos que ainda necessita de respaldo, e que precisa ser retomado pelos nossos legisladores, na medida em que já existem alguns projetos de lei em tramitação que aguardam aprovação, e assim como já ocorrem em outros países, o Brasil também necessita de uma lei específica que trate a matéria, resguardando assim, os direitos dos trabalhadores, coibindo a conduta do assediador.

A vítima sem dúvida é o sujeito mais prejudicado apresentando prejuízos que são de aspectos psíquicos e que muitas vezes acabam estendendo-se para o aspecto físico. A empresa também tem prejuízo, tanto de ordem financeira quando de ordem moral perante a sociedade.

Por fim, foi abordado algumas formas de prevenção, de defesa e punição ao assédio Moral, através de dispositivos que auxiliem os trabalhadores. Foram abordados métodos que podem ser aplicados pelas as empresas e sindicatos, além de outras formas de atuação visando sempre o combate ao assédio moral.

No Brasil os empregadores ainda não possuem uma cultura de implantação de programas sociais preventivos que tratem do problema, pois sem dúvidas esse é o melhor meio para evitar prejuízos tanto para as vítimas como para os próprios empregadores.

Diversas medidas podem ser adotadas, tais como: a mudança das condições de trabalho, a mudança no comportamento dos gestores, a promoção de campanhas de orientação acerca do fenômeno, a criação de departamentos especializados a fim de receber eventuais denúncias sobre a prática do assédio moral, bem como prestar apoio adequado para as vítimas.

Outra medida de suma importância é a atuação dos sindicatos que devem engajar esforços auxiliando suas categorias no combate ao fenômeno, protegendo os direitos fundamentais dos trabalhadores, e, sobretudo, visando à garantia do cumprimento dos contratos de trabalho e dos direitos constitucionais.

Uma das principais formas de combate que precisa ser reforçada pelos sindicatos é o aspecto da orientação e da informação aos trabalhadores, no sentido do que vem a ser o fenômeno, visto que por falta de informação muitos empregados nem ao menos sabem o que vem a ser o assédio moral.

Nessa perspectiva, conclui-se que enquanto haja avanços legislativos acerca da regulamentação específica sobre o tema, ainda é preciso um amplo debate a respeito desse fenômeno. Importante ressaltar que já há um esforço crescente, advindo de diversos setores da sociedade, no sentido de coibir a prática de tal conduta, dotando de efetiva importância e significado, o princípio constitucional máximo da Dignidade da Pessoa Humana, o qual por muitos séculos foi negligenciado pela sociedade brasileira.

De qualquer forma, ainda se faz necessário, com a união de esforços, um maior engajamento para o combate do fenômeno contando com a mobilização e empenho das empresas, órgãos públicos, sindicatos, da sociedade em geral, a fim de que o assédio seja combatido e para que, em um futuro não muito distante, possamos contar coma

regulamentação específica, principalmente como aplicação de sanções e punições aos agressores.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.
- BRASIL. CLT (1943), **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, DF: Senado Federal.
- BRASIL. Constituição (1988), **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- FREITAS e col. **Assédio Moral no Trabalho**. (2008), SP, Câmara Brasileira do Livro.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 11 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LOPES, Bruno. Julho de 2017, Disponível em: [BNLopes.pdf \(ufrj.br\)](#).
- MACEDO, Camila. Julho de 2018. Disponível em: Assédio moral no ambiente de trabalho - Página 3/7 - Jus.com.br | Jus Navigandi. Acesso em 13/10/2021.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 8 ed. São Paulo; Malheiros, 1997, p. 53.
- MIGALHAS, julho de 2021. Disponível em: Dell é condenada em R\$ 10 milhões por assédio moral a funcionários (migalhas.com.br). Acesso em 19/10/2021.
- MOREIRA, Beatriz. 01 de julho de 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/> Acesso em 13/10/2021.
- PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo. Editora LTr, 2002.
- REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 4 ed. São Paulo, 1997.
- SERRA, Fernanda. Fevereiro de 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/55996/breves-consideracoes-sobre-a-distincao-entre-o-dano-moral-e-o-assedio-moral>. Acesso em 23/10/2021.
- SILVESTREIN, Gisela. Maio de 2005. Disponível em: O dano moral no Direito do Trabalho. Jus.com.br/ Jus Navigandi. Acesso em: 17/10/2021