

**IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
RELATIVO À PSICOLOGIA APLICADA AO DIREITO TRABALHISTA
IMPACT OF MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT
RELATED TO PSYCHOLOGY APPLIED TO LABOR LAW**

Thacio Araujo dos Anjos¹

Débora Maria Normando Calvet²

Resumo

O assédio moral no ambiente de trabalho em regra é decorrente de conduta intencionada e abusiva, do empregador, de maneira prolongada contra a figura do trabalhador, acarretando consequência desgastante de caráter psicológico e em casos mais extremos doenças de mesmo aspecto. O presente artigo busca discorrer sobre a necessidade de acolher de forma eficiente os princípios fundamentais do empregado, no que concerne a sua saúde mental, que ora vem sendo cada vez mais negligenciada pela figura do empregador, o qual visando excessivamente o lucro, põe em detrimento tais princípios básico de seus subordinados. Sendo assim, este estudo foi elaborado tendo como desígnio ser uma pesquisa descritiva, buscando por meio da pesquisa bibliográfica através de orientação em livros, artigos científico e teses, tendo o intuito de estabelecer entendimento entre os diversos autores em suas devidas áreas de atuação, sendo assim, capaz de haver uma maior abrangência e compreensão do objeto de estudo. Desta maneira os trabalhadores, como seres dotados de personalidade, empenham-se pela busca de um trabalho digno, entretanto, experimentam aflições psicológicas tendo seus direitos e garantias fundamentais lesados.

Palavras-chave: Assediar; Consequências; Moralidade; Princípios fundamentais

Abstract

Moral harassment in the workplace as a rule results from intentional and abusive conduct by the employer, in a prolonged manner against a worker figure, causing a stressful psychological consequence and, in more extreme cases, illnesses of the same aspect. This article seeks to discuss the need to efficiently provide the fundamental principles of work, not that it concerns their mental health, which has now been increasingly neglected by the figure of the employer, the excessively qualifying profit, puts these to the detriment of such basic principles of his subordinates. Therefore, this study was designed with the purpose of being a descriptive research, seeking through bibliographical research through guidance in books, scientific articles and theses, aiming to establish understanding between the various authors in their appropriate areas of expertise, being thus, able to have a greater coverage and understanding of the object of study. In this way, the workers, as beings endowed with personality, strive for the search for a decent job, however, they experience psychological afflictions having their fundamental rights and guarantees harmed.

Keywords: Harassing; Consequences; Morality; Fundamental principles

¹ Graduando em Direito da Universidade CEUMA. E-mail: thacio80255@ceuma.com.br

² Possui graduação em direito pela Universidade Ceuma (2008) e graduação em Serviço Social pela Universidade Federal do Maranhão (1988). Atualmente é serviço prestado - Ambulatório de saúde mental D. João Antônio Farina, prestador de serviço do Centro de atenção psicossocial, professora da Universidade Ceuma, professora da Faculdade Atenas Maranhense, professora de direito da Faculdade Laboro e assistente social - SECRETARIA DE SAUDE DO MUNICIPIO DO ESTADO DO MARANHÃO. Tem experiência na área de Serviço Social, com ênfase em Serviço Social Trabalhou como Professora de Direito do Trabalho da Faculdade Pitágoras Trabalhou como Professora de Serviço Social da Faculdade Atenas Maranhense - FAMA. E-mail: deboracalvet003@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Partindo da premissa de que “o trabalho dignifica o homem”, a importância da atividade laboral se configura mundialmente como pilar de ratificação e ascensão da dignidade humana. No entanto, assim como o trabalho trouxe valor significativo ainda maior para a capacitação do ser humano em frente à sociedade, o mesmo ao longo do tempo trouxe enfrentamentos modernos, dentre eles o da Saúde Mental.

Ao trazer a análise o tema proposto o mesmo encontra sua finalidade em apresentar, de forma a não exaurir por completo, o tema voltado ao direito do trabalho de maneira a focar naquele o qual foi alvo para a elaboração deste ramo do jurídico, o trabalhador, tendo em vista a fragilidade em que este encontra-se diante da relação empregado x empregador.

Diante disso, o presente estudo visa acentuar mais do que uma abordagem fática das normas do Direito material, prestando-se conjuntamente a fazer investigação na relação entre a psicologia e o trabalho, buscando alcançar de forma aprofundada a esfera da dignidade humana em seu meio laboral, bem como, objetiva salientar as incongruências e adversidades causadas pela estruturação social capitalista, marcada pela obtenção de lucro demasiado, sob o prejuízo dos direitos fundamentais, gerando um sistema opressor que não compreende as complexidades sociais a qual esses trabalhadores estão envolvidos, de maneira ainda, onde o ramo privado se ausenta das responsabilidades civis causadas.

Portanto, perante o exposto, o tema apresentado, pretende atingir uma imagem de trabalho digno e de sua valorização como direito fundamental, próprio de todo ser humano, se dispondo de analisar a eficácia dessas garantias fundamentais, assegurando o bem a saúde, não apenas física, bem como, a Saúde Mental, fazendo com que o ambiente de trabalho seja o mais produtivo e saudável possível.

2. ASSÉDIO MORAL

Ao trazer a estudo o tema de assédio moral, independente da sua área de reflexão, é de suma importância, precipuamente, fazer uma análise da estruturação deste, ou seja, descrever os aspectos intrínsecos a conduta de assediar moralmente, da mesma forma que, evidenciar as possíveis confusões acerca da temática.

O Tribunal Superior do Trabalho junto com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, destaca que “Embora seja um

assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral” (pg. 5, 2020).

Ademais, o doutrinador Gustavo Felipe Barbosa Garcia, caracteriza a prática de assédio moral como:

“uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado (como atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada), deteriorando o meio ambiente de trabalho, podendo resultar em enfermidades graves como a depressão”. (GARCIA, pg. 106, 2017)

A primeiro momento, o ordenamento jurídico brasileiro, em seu corpo de leis, não traz a definição do que seria entendido como configuração do assédio moral, deixando assim o assunto para ser alvo de análise pela doutrina, além disso, tampouco vem a fixar pena para essa conduta.

Entretanto, ainda que a Legislação Brasileira seja faltosa em caracteriza o assédio moral, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), adota princípios básicos que devem ser respeitados, no qual a conduta de assediar moralmente lesa de forma direta o texto constitucional que regulam os artigos: (art. 1º, incisos III e IV, da CF/88)³, (art. 3º, inciso IV, da CF/88)⁴, (art. 5, incisos III e X, da CF/1988)⁵. De igual maneira, algumas leis infraconstitucionais, a exemplo o Código Civil e a Consolidação das Leis Trabalhistas, apresentam em seu teor normativo, diretrizes que buscam desestimular tal prática.

2.1. Assédio moral x dano moral

É de suma importância entender de forma prévia, a distinção entre dano moral e assédio moral, pois, a primeiro momento, ambos os assuntos parecem retratar a mesma

³ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

⁴ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

realidade, porém ao se aprofundar nos tópicos encontra-se de forma detalhada a diferença entre estes.

O médico psiquiatra Hewndy Lobo⁶, em artigo produzido ao site JusBrasil⁷, traz a seguinte consideração acerca de suas distinções:

Entende-se por Assédio Moral a exposição dos trabalhadores a circunstâncias humilhantes, degradantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Considera-se Dano Moral quando um indivíduo sente-se afetado em seu ânimo psíquico, moral e intelectual, seja por acometimento à sua honra, privacidade, intimidade, imagem, nome ou em seu próprio corpo físico, e poderá estender-se ao dano patrimonial se a ofensa de alguma forma impedir ou dificultar atividade.

Consolidando assim, o entendimento jurisprudencial do Tribunal de Justiça da 3ª Região (MG):

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. PRESENÇA DOS PRESSUPOSTOS DOS ARTS. 186 E 927 DO CÓDIGO CIVIL. 1. Caracteriza o assédio moral a prática reiterada de condutas abusivas, humilhações e intimidações com o objeto de desestabilizar o trabalhador, abalando a sua dignidade e saúde psíquica. 2. Desincumbindo a Reclamante do ônus da prova do assédio alegado na inicial, procede o pedido de pagamento da indenização respectiva.
(TRT da 3.ª Região; Processo: 0001484-38.2014.5.03.0103 RO; Data de Publicação: 02/12/2019; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhaes; Revisor: Denise Alves Horta)

Desta maneira, classifica-se o dano moral como gênero, cujo o qual “pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada” (FILHO; JUNIOR; BRAGA, 2016, pg. 10), integrando o assédio moral como espécie deste, sendo “uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais” (IDEM, 2016, pg. 10).

2.2. Características e confusões associadas ao assédio moral

Antes de dar seguimento imediato às características intrínsecas no que tange o assédio moral, é relevante que se abra um “parêntese” com o escopo de pontuar primeiramente

⁶ Médico Psiquiatra Forense (CREMESP - 114681) para atuação como Assistente Técnico em necessidades advocatícias que abordem avaliação da Sanidade Mental em Processos Cíveis, Trabalhistas, Penais, Família e Saúde.

⁷ <https://www.jusbrasil.com.br>

padrões que não se enquadrariam como vertentes desta conduta, ainda que, algumas delas apresente aspectos similares. Buscando, desta forma, afastar possíveis enganos acerca de eventos que possa a vir ser confundidos ou comparados com o assédio moral, para que, tão somente a posterior venha ser pormenorizado suas características.

Dentre várias situações que se apresentam, algumas das mais habituais que causa essa possível confusão com a pratica de assédio moral são as de assédio sexual, o estresse no ambiente de trabalho, o conflito intersubjetivo no ambiente de trabalho, agressões pontuais, imposições profissionais e o poder disciplinar, Síndrome de desgaste pessoal ou *burn out*.

Destacada as confusões acerca da temática do assédio moral, resta especificar suas particularidades. Os autores Rodolfo Pamplona Filho, Antônio Lago Junior, Paula Sarno Braga, em artigo publicado na Revista Eletrônica Mensal da Direito UNIFACS, n .190, conceituam em sua produção, o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social” (pg. 12, 2016). Seguindo como base, tal conceito, direcionam como elementos característicos do assédio moral: a conduta abusiva; natureza psicológica, que atenta contra dignidade psíquica do indivíduo; conduta reiterada; e finalidade de exclusão.

3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Havendo sido desenvolvido o assédio moral a entender seu conceito, bem como suas características e suas possíveis confusões, naturalmente, convergir-se-á todo o exposto em direção a esfera laboral no que diz respeito a relação do assédio moral com o ambiente de trabalho.

Previamente, é oportuno, mesmo que breve, trazer a entendimento o que seria meio ambiente de trabalho. A lei 6.938/81 (BRASIL, 1981) em seu artigo 3, inciso I, entende o meio ambiente como, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas. Em consonância a lei supracitada, a Constituição Federal em seu artigo 225, assegura a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, mantendo de maneira essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defesa e preservação.

No tocante ao ambiente de trabalho, Ricardo Resende (pg. 960, 2020) afirma que “meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve sua atividade laboral”, seguindo ainda a mesma linha de raciocínio do autor, este vem a ressaltar que “Zelar pelo

meio ambiente do trabalho é obrigação do empregador, de forma a proteger os bens jurídicos trazidos pelo empregado quando da admissão, tais quais a vida, a saúde e a capacidade para o trabalho”. De maneira similar é o posicionamento de Sidnei Machado, citado por Carlos Henrique (pg. 620, 2018), em seu conceito de ambiente de trabalho, resume-se como “conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores”.

Por fim, a concepção do que seria assédio moral no ambiente de trabalho, se recai sobre a definição desenvolvida pelo TST e CSJT em sua Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral (pg. 6, 2020):

“Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho”. (grifo nosso)

Previamente, antes de adentrar nos subtópicos seguintes, verifica-se a notória necessidade de se conceituar a figura do empregador e empregado para melhor entendimento do objeto de estudo. A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) em seu artigo 2º, considera empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” abrangendo no §1º as equiparações de empregador; já no artigo 3º da Consolidação, considera empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, em seguida, no Parágrafo único, declara não haver distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador. “Trabalhador, em sentido amplo, é toda pessoa física que utiliza sua energia pessoal em proveito próprio ou alheio, visando a um resultado determinado, econômico ou não” (LEITE, pg. 158, 2018).

3.1. Classificação e características vinculadas a conduta do assédio moral no ambiente de trabalho

Apesar do empregador ser vinculado como figura dominante pela conduta de assédio moral no ambiente de trabalho, deve-se notar que, o ato pode ser praticado não apenas por superior hierárquico, mas também por colegas de trabalho ou mesmo por empregados de hierarquia inferior. Vejamos em que consiste o entendimento do TST e CSJT em sua Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, no que se refere a forma de assédio moral:

“É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social)”. (pg. 6, 2020)

Nota-se que, não é definido quem de fato é o agente ativo da conduta do assédio moral, ficando este descrito como “indivíduo”, nem tampouco, define quem é o agente passivo. Nesse sentido, fica evidente que o assédio moral se manifesta de diferentes maneiras. Segundo a Cartilha do TST e CSJT, tal conduta se classifica, quanto ao tipo e quanto a sua abrangência:

Quanto ao tipo – o assédio moral se expressa de maneira vertical (I), horizontal (II) e misto (III). (I) Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies, descendente e ascendente. A primeira trata de conduta realizada pelos chefes contra seus subordinados, já a segunda trata de conduta inversa, ou seja, realizado pelo(s) subordinado(s) contra o chefe. (II) Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. (III) Ocorre na acumulação de ambos os casos, A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Quanto a sua abrangência – o assédio moral se revela por meio interpessoal e institucional. O interpessoal ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe. Já a institucional, ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica torna-se autora da conduta, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para “melhorar” a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Para a explicação destes aspectos foram utilizados, de forma direta e indireta, os conceitos formulados na mencionada Cartilha (TST; CSJT, pg. 7-10, 2020).

3.2. Impactos gerados em decorrência do assédio moral no ambiente de trabalho

Preliminarmente, antes de se aprofundar verdadeiramente nos impactos causados pela conduta de assediar moralmente, cuida-se inevitável falar das causas que cercam essa infeliz realidade. Entre muito outras, destaca-se algumas causas centrais como: Abuso do poder diretivo; Cultura autoritária; Incessante busca pela realização de metas; Desqualificação do chefe para o gerenciamento de pessoas; e até mesmo, inveja.

O doutrinador Gustavo Felipe, traz o entendimento de assédio moral relacionado a violência psicológica, destacando algumas consequências desta prática (grifo nosso):

“o assédio moral no trabalho é a violência psicológica caracterizada por tratamentos abusivos, perseguições, humilhações, discriminações e constrangimentos, de modo reiterado, **gerando sofrimento psíquico ao empregado, o que muitas vezes alcança proporções insuportáveis, podendo acarretar o adoecimento, a demissão e até mesmo o suicídio da vítima**”. (GARCIA, pg. 23, 2021)

Numerosos são os impactos gerados em decorrência do assédio moral no ambiente do trabalho, que extrapolam os apresentados pelo autor, manifestando seus efeitos na esfera psíquica, física, social e profissional. Acrescenta (FILHO; JUNIOR; BRAGA, 2016) que “o estudo acerca das consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, deve ser conduzido de forma sistemática, de acordo com o agente envolvido. Isto porque as consequências serão distintas para a vítima (agente ativo), para o assediador (agente passivo), estendendo-se para a empresa envolvida com o assédio moral, bem como, chegar a causar impacto no âmbito Estatal”.

Seguindo o exposto, e em concordância com a Cartilha do TST e CSJT (2020), as consequências se refletem por meio de consequências para o indivíduo (agente ativo e passivo), a organização/empresa, e ao Estado.

Consequências para o indivíduo: Dores generalizadas; Palpitações; Distúrbios digestivos; - Dores de cabeça; Hipertensão arterial; Alteração do sono; Irritabilidade; Crises de choro; Abandono de relações pessoais; Problemas familiares; Isolamento; Depressão; Síndrome do pânico; Estresse; Esgotamento físico e emocional; Perda do significado do trabalho; e Suicídio.

Consequências para a organização/empresa: Redução da produtividade; Rotatividade de pessoal; Aumento de erros e acidentes; Absenteísmo (faltas); Licenças médicas; Exposição negativa da marca; Indenizações trabalhistas; e Multas administrativas.

Consequências para o Estado: Custos com tratamentos médicos; Despesas com benefícios sociais; e Custos com processos administrativos e judiciais.

“As consequências para o assediante podem ser analisadas sob três ordens: trabalhista (caracterização para considerar rescindido o contrato de trabalho. Art. 483, c, CLT), civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado. Art. 927, CC) e criminal (aplicação de sanções penais, caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente)” (FILHO; JUNIOR; BRAGA, 2016).

3.3. Responsabilidade civil do empregador

A responsabilidade civil no cenário trabalhista surge num contexto em que se comentava sobre a necessidade dos diretores das empresas levarem em consideração não somente os interesses dos acionistas, mas também dos outros interessados. O autor Carlos Roberto (pg. 21, 2021) conceitua que “A responsabilidade civil se assenta, segundo a teoria clássica, em três pressupostos: um dano, a culpa do autor do dano e a relação de causalidade entre o fato culposo e o mesmo dano”.

Diante dessa circunstância, o Código Civil brasileiro (BRASIL, 2002) institui, na Parte Geral, em seu artigo 186 que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, aquele que violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Além disso, posteriormente ratifica, na Parte Especial, em seu artigo 927 determina a reparação obrigatória a aquele que por ato ilícito causar dano a outrem. Havendo sido desenvolvido, em tópico anterior, que o assédio moral se manifesta não apenas verticalmente, mas também horizontalmente, em razão deste segundo o artigo 932 por meio de seu inciso III, vem responsabilizar o empregador pela reparação civil de seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Considerando que todo dano deve ser reparado (art. 927 do CC/02), e levando em consideração o princípio da reparação integral dos danos, o qual assegura reparação por todo o dano causada pelo fato, no âmbito Civil este se dá mediante a dimensão do dano, seguindo o disposto pelo artigo 944 do Código Civil para a fixação do *quantum debeatur*, “A indenização mede-se pela extensão do dano”, outrossim o artigo 949 e 950 do referido Código garante respectivamente a indenização ao ofendido em razão as despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido, no caso de lesão ou ofensa à saúde; bem como, pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu, sendo capaz de exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez (Art. 950, Parágrafo único, CC).

Todavia, ao passo que o Código Civil busca a reparação do dano em sua totalidade, busca-se conjuntamente evitar enriquecimento sem causa, como prever os artigos 884 e 885 do Código Civil.

Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

Art. 885. A restituição é devida, não só quando não tenha havido causa que justifique o enriquecimento, mas também se esta deixou de existir.

Já na esfera laboral, o empregado poderá pleitear reparação pelos danos de natureza extrapatrimonial resultante da relação de trabalho, em decorrência das normas trabalhista previstas no Título II-A, regulada do artigo 223-A ao 223-G.

4. PRINCÍPIOS, DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS VINCULADOS AO TRABALHADOR

A Constituição Federal de 1988, em seu Título 1 estabelece, por meio de seus 4 artigos, os Princípios Fundamentais da República Federativa do Brasil. Chama-se a atenção para o artigo 1º da Carta Maior, pois em seu caput “reúne de maneira conjunta, a forma de Estado (Federação), a forma de governo (República) e a adoção de um regime político democrático de direito, sendo estas as características mais essenciais do Estado brasileiro” (ALEXANDRINO; PAULO, 2017). Além disso, os seus 5 incisos expressam os preceitos superiores que guia o Estado brasileiro, vejamos, (grifo nosso):

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

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - **a dignidade da pessoa humana;**

IV - **os valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Consoante a isso, a atual Constituição brasileira estabelece, em seu artigo 5º, caput, que nos termos dos seus incisos e parágrafos, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade.

Ademais, afirma Pedro Lenza (pg.1.112, 2017) que o artigo supramencionado:

“Trata-se de um rol meramente exemplificativo, na medida em que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (§ 2.º)”.

Outrossim, ainda nesse contexto, entende-se que os direitos e garantias fundamentais dispostos no artigo 5º da Constituição de 88, por mais extenso que seja o seu texto normativo, não contempla em seus 78 incisos e parágrafos a integralidade desses direitos e garantias encontrando-se, de maneira expressa, espalhados por todo o acervo Constitucional, bem como, em tratados internacionais o qual o Brasil faz-se integrante.

Em particular, com base na temática abordada por este estudo, destaca-se proveito por evidenciar os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e, de maneira igual, os demais que destes derivam.

4.1. Princípio da dignidade da pessoa humana

Encontrando-se disposto no inciso 3 do artigo 1º da Constituição Federal/88, o princípio da dignidade da pessoa humana, perante aos direitos e garantias fundamentais atribuí a estes aspectos de união, onde manifestam-se como natural a personalidade humana, segundo Carlos Henrique (pg. 54, 2018) “A personalidade, a rigor, não é um direito, mas um conjunto de atributos e características da pessoa humana. É, pois, objeto do direito”, este fundamento desvaloriza qualquer possível intenção de supremacia do Estado em desfavor de sua sociedade, afinal, “todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente”, assegurado pelo artigo 1º da Constituição de 88, em parágrafo único.

Harmonicamente, indica que Alexandre de Moraes (pg. 48, 2021):

“A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, **constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar**, de modo que, somente 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*”. (grifo nosso)

Evidenciam ainda, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (pg. 90, 2017), por meio de sua doutrina que a dignidade da pessoa humana, possui assento mediante reconhecimento de duas concepções jurídicas ao indivíduo “De um lado, apresenta-se como um direito de proteção individual, não só em relação ao Estado, mas, também, frente aos demais indivíduos. De outro, constitui dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes”.

4.2. Princípio dos valores sociais do trabalho

Apresentando-se regulado no inciso 4 do artigo 1º da Constituição Federal/88, juntamente ao da livre iniciativa, o princípio dos valores sociais do trabalho constitui-se como caráter fundamental, possuindo relação também com a personalidade humana, pois “o trabalhador é antes uma pessoa humana e, como tal, também possui atributos essenciais decorrentes de sua dignidade” (LEITE, pg. 57, 2018).

Entretanto não é apenas como princípio fundamental que o direito ao trabalho se identifica, acha-se positivado na Constituição, por outro lado, como direito social (arts. 6º e

7º, CF/88), até mesmo, inclusive, como quesito essencial para a ordem econômica (art. 170, VIII, CF/88). Acentua Carlos Henrique (pg. 41, 2018), que é preciso de antemão esclarecer que:

“não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana. **Fala-se, assim, em direito ao trabalho digno ou ao trabalho decente** como valor fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social”. (grifo nosso)

Em outros termos, é por meio do trabalho que a sociedade, como seres individuais, assegura sua sobrevivência, manutenção e desenvolvimento da nação. Nesta senda, "nosso constituinte configura o Brasil como um Estado obrigatoriamente capitalista e, ao mesmo tempo, assegura que, nas relações entre capital e trabalho será reconhecido o valor social deste último" (PAULO; ALEXANDRINO, pg. 137, 2017).

5. A RELEVÂNCIA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

Durante todo o estudo apresentado por esse artigo, além de informações de cunho jurídico, faz-se presente também o aproveitamento do acervo voltado à área da psicologia, a qual tanto contribui para melhor compreensão acerca da temática abordada.

Nesta conjectura, é quase que inconcebível trazer a exame o tema sobre assédio moral sem se debruçar no ramo da psicologia, vez que, está por intermédio da ótica da psicologia social do trabalho, que tem como anseio a percepção crítica das relações sociais do trabalho tendo alvo a vivência dos trabalhadores, tal como, sobre a ótica da psicologia organizacional, a qual se dá no espaço empresarial.

De acordo com Ian Rothmann (2017), “a psicologia do trabalho é conhecida também como Gerenciamento de Recursos Humanos, onde este é uma filosofia sobre como as pessoas devem ser gerenciadas, pensando no desenvolvimento e bem estar dos funcionários. Já a psicologia organizacional é conhecida como comportamento organizacional, onde aqui, está é definido como estudo do que os trabalhadores fazem nas empresas e como seus comportamentos afetam o funcionamento e o desempenho da organização”.

Em conformidade, Hutz et al. (pg. 19,2020) sustenta sobre a influência da psicologia no âmbito trabalhista, senão vejamos:

“A avaliação de fatores psicossociais no trabalho ganhou importância devido às robustas evidências científicas sobre os impactos de tais fatores na saúde laboral das pessoas e, mais recentemente, à sua relação com o bem-estar dos trabalhadores e os resultados organizacionais”.

Portanto, em conclusão, Ian Rothmann afirma ainda que “A tarefa básica dos psicólogos organizacionais e do trabalho é aplicar os princípios de psicologia e pesquisa aos fenômenos do ambiente de trabalho usando uma abordagem científica” (pg. 13, 2017). Ademais, revela em sua obra, que as quatro tarefas amplas dos psicólogos organizacionais e do trabalho são: I- Explicar o comportamento da pessoa, do grupo e da organização; II- Mensurar o comportamento e prever o potencial; III- Contribuir para o desenvolvimento do indivíduo, do grupo e da organização; IV- Traduzir as descobertas da pesquisa e outorgá-las aos usuários potenciais.

6. O PODER DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO ÂMBITO LABORAL

Tendo como finalidade a meta de viabilizar a justiça social na garantia da paz, num contexto de proveito abusivo dos trabalhadores, no ano de 1919, foi fundada a Organização Internacional do Trabalho⁸ (OIT) como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à primeira guerra mundial. Sendo a única agência com estrutura tripartite das Nações Unidas, desde de sua fundação, a OIT reúne governos, bem como, entidades de trabalhadores e empregadores de 187 Estados Membros, estabelecendo normas trabalhistas, desenvolvendo políticas e elaborando programas que promovam um trabalho decente para todos os cidadãos, sejam eles, mulheres ou homens.

A organização tem desempenhado um papel nos relevantes cenários históricos: a Grande Depressão, a descolonização, a criação de Solidarność na Polônia, a Vitória sobre o apartheid na África do Sul, e hoje na construção de um quadro ético e produtivo para refletir a crença de que a paz universal e duradoura só pode ser conquistada se estiver fundada na justiça social. Em seus primeiros anos, foram adotadas nove Convenções Internacionais do Trabalho e 10 Recomendações, versando sobre horas trabalhadas, idade mínima, desemprego, proteção da maternidade e trabalho noturno para jovens e mulheres, criando em 1926 um Comitê de Especialistas, para examinar relatórios governamentais e apresentar anualmente à Conferência seu próprio relatório sobre a implementação das Convenções e Recomendações da OIT.

6.1. Atuação da Organização Internacional do Trabalho

⁸ Sobre o estudo referente ao tópico 6 deste artigo, contempla em sua totalidade a análise desse site. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm. Acesso em 02 em novembro de 2021.

A Organização Internacional do Trabalho se dedica à promoção da justiça social e dos direitos humanos e trabalhistas reconhecidos internacionalmente, perseguindo sua missão fundadora de que a justiça social é essencial para a paz universal e duradoura, visando criar condições de trabalho mais justas e fornecer elementos que atenuassem a questão de concorrência internacional e suas consequências nas condições sociais.

Buscando amparar as carências de todos os trabalhadores (homens e mulheres), a OIT, por intermédio de sua estrutura tripartite, promove o Diálogo Social, de modo que os trabalhadores e empregadores sejam ouvidos de igual maneira aos governos em suas diligências, possibilitando assim garantia de que seus posicionamentos sejam cautelosamente representados na implementação de normas de trabalho, na elaboração de programas e no desenvolvimento de políticas.

Desde de sua formação, a OIT tem preservado e desenvolvido um quadro de normas internacionais de trabalho, objetivando o favorecimento de possibilidades para que homens e mulheres alcancem o trabalho decente e produtivo, em estado de liberdade, equidade, segurança e dignidade. As normas internacionais de trabalho tornaram-se um sistema abrangente de instrumentos sobre trabalho e política social, apoiado por um sistema de supervisão projetado para resolver todos os tipos de problemas em sua aplicação em nível nacional.

Tais normas de trabalho são alicerçadas por um sistema de controle único a nível internacional auxiliando a certificar que os países executem as convenções que ratificam. De maneira frequente, a OIT verifica a aplicação das normas nos Estados Membros indicando os setores onde melhor lhes seria aplicada, desta forma, havendo dificuldades em sua aplicabilidade, através do diálogo social a Organização busca resolver a possível solução.

Não obstante, no que cerne a matéria de notável destaque, está se propôs durante sua memoriosa caminhada, valer-se de registros com alcunha de “Declarações”. Por meio destas, destinam-se transcender os conceitos formais e normativos, buscando alcançar preceitos robustos pautados em princípios, podendo ser indicada dentre suas Declarações, quatro, que se apresentam como basilares, são elas:

I- Declaração de Filadélfia (1944) – lança os princípios e bases da justiça social para a instituição. Este documento serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos;

II- Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (1977) – documento que visa fornecer os princípios de uma política social nas empresas;

III- Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (1998) – estabelece oito convenções fundamentais e a partir delas padrões mínimos de proteção ao trabalho que deverão ser respeitados pelos Estados-membros;

IV- Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa (2008) – reafirma princípios de justiça social num contexto de globalização.

Constituído por representantes de governos, empregadores e trabalhadores a Organização Internacional do Trabalho, desenvolve suas atividades mediante três fundações principais: a) A Conferência Internacional do Trabalho, tem como cerne, definir as normas internacionais do trabalho e as políticas gerais da OIT, seu encontro acontece todos os anos em Genebra; b) O Conselho de Administração, se consiste no conselho executivo da OIT, reunindo-se três vezes ao ano em Genebra e toma medidas conforme as políticas da OIT, bem como, estabelece o programa e o orçamento que estão sujeitos à Conferência para adoção; c) O Escritório Internacional do Trabalho, se funda no secretariado permanente da OIT, se concerne como foco para todas as ocupações gerais da OIT, desenvolvidas perante votação do Conselho de Administração, sob liderança do Diretor-Geral.

6.2. Organização Internacional do Trabalho antes o cenário brasileiro

A Organização Internacional do Trabalho encontra-se representada no Brasil desde o ano de 1950, concebendo programas e atividades que reproduzem as finalidades da OIT. Para além da ascensão permanente das normas internacionais do trabalho, o desempenho da OIT no Brasil se evidencia no suporte ao empenho nacional de melhoria do trabalho decente, abrangendo temas como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas, assim como o incentivo do trabalho decente para jovens e migrantes e da igualdade de oportunidades e tratamento, entre outros.

O Brasil lançou em 2006 a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), a partir daí, as zonas de atuação da OIT nacionalmente têm se arquitetado em meio a prevalência três aspectos estabelecidos na ANTD: I - a geração de mais e melhores oportunidades de emprego, com igualdade de vantagem e de tratamento; II - a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil; III - o fortalecimento dos agentes tripartites e do diálogo social como ferramenta de governabilidade democrática.

Tendo como participantes da elaboração da Agenda, as sociedades de empregadores e trabalhadores, devendo ser consultada permanentemente durante o processo de execução.

Considerações Finais

Em conclusão acerca da temática apresentada por meio deste artigo, percebe-se que o assunto é de grande significância, desde o surgimento do ramo trabalhista até a atualidade.

Visto que, através das observações dos regulamentos normativos nacionais e internacionais, bem como, das considerações apreciadas pelos posicionamentos doutrinários, e jurisprudenciais, mesmo que o assunto seja bastante difundido, ainda encontra adversidades acerca da identificação efetiva na prática pelo ato de assédio moral no ambiente de trabalho.

Essas dificuldades decorrem da própria definição de assédio moral, pois para a caracterização deste é necessário que a conduta recaia sobre todos os aspectos acentuados pelo conceito, conduta abusiva e reiterada com intuito de gerar exclusão e de natureza psicológica afetando à dignidade psíquica do indivíduo.

Portanto a conduta de assédio moral, torna sua comprovação complexa, representando grave risco ao indivíduo, pois coloca o trabalhador em situação de aflição psicológica perante a deficiência probatória, tal qual risco a sociedade pois utilizará de recursos previdenciários para o recebimento de auxílios.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 0001484-38.2014.5.03**. Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhaes. Minas Gerais, 2 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1107>. Acesso em 13 de outubro de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 outubro de 2021.

BRASIL. **Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil, Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm >. Acesso em 19 de outubro de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, 01 de maio de 1934**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em 19 de outubro de 2021.

BRASIL. **Lei n. 6.938, 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm >. Acesso em 27 de outubro de 2021.

CASSAR, Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista lei 13.467/2017. nº ed. 14. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

FILHO, Rodolfo; JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. In.: Direito UNIFACS – Debate Virtual. 2016. Disponível em: < <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229> >. Acesso em 11 de outubro de 2021.

GARCIA, Gustavo. **Assédio moral**: Violência Psicológica no Ambiente de Trabalho. nº ed. 5º. Salvador: Juspodivm, 2021.

GARCIA, Gustavo. **Curso de direito do trabalho**. nº ed. 11. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GONÇALVES, Roberto. **Responsabilidade civil**. nº ed. 20. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

HUTZ, Claudio. et al. **Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

LEITE, Carlos. **Curso de direito do trabalho**. nº ed. 9. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. nº ed. 21. São Paulo: Saraiva, 2017.

LOBO, Hewdy. **Qual a diferença entre assédio moral e dano moral?**. In.: Jusbrasil. 2015. Disponível em: < <https://lobo.jusbrasil.com.br/artigos/253200355/qual-a-diferenca-entre-assedio-moral-e-dano-moral#comments> >. Acesso em 13 de outubro de 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. n° ed. 11. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. n° ed. 33. rev. e atual. até a EC n° 95, de 15 de dezembro de 2016. – São Paulo: Atlas, 2017.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito constitucional descomplicado I**. n° 16. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. n° ed. 8. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. n° ed. 2. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

Secretaria de Comunicação Social do TST. **Cartilha de prevenção ao assédio moral pare e repare – por um ambiente de trabalho mais positivo**. 2020. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> >. Acesso em 02 em novembro de 2021.

Secretaria Internacional do Trabalho Brasil. **Trabalho decente nas américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. n° ed. 1°. XVI Reunião Regional Americana Brasília. 2006. Disponível em: < www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226226.pdf >. Acesso em 02 em novembro de 2021.

SERRA, Fernanda. **Breve considerações sobre a distinção entre o dano moral e o assédio moral**. In.: Jus.com.br. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/55996/breves-consideracoes-sobre-a-distincao-entre-o-dano-moral-e-o-assedio-moral>. Acesso em 13 de outubro de 2021.