



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – FUPAC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
LEANDRO FERREIRA DE OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NA JURISPRUDÊNCIA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

NOVA LIMA – MG
2018

LEANDRO FERREIRA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NA JURISPRUDÊNCIA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**

Monografia apresentada à Fundação Presidente
Antônio Carlos – FUPAC, como requisito para
aprovação no Curso de Graduação em Direito.

Orientador: Prof. Marcelo Moreno Gomes Lisboa

**NOVA LIMA – MG
2018**

LEANDRO FERREIRA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NA JURISPRUDÊNCIA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Fundação Presidente Antônio Carlos de Nova
Lima - FUPAC, como requisito necessário para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovação em 13/12/2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Marcelo Moreno Gomes Lisboa
Fundação Presidente Antônio Carlos - FUPAC

Prof. Alessandra Andrade Ramos Marquiori
Fundação Presidente Antônio Carlos - FUPAC

Prof. Guilherme Del Giúdice Torres Duarte
Fundação Presidente Antônio Carlos - FUPAC

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste trabalho marca uma etapa acadêmica e profissional muito importante em minha vida. Agradeço a todos aqueles que me ajudaram a concluir este estudo, seja pelo apoio direto ou indireto, agradeço:

- a Deus que tem me dado saúde e forças para superar todas as dificuldades, que tem escutado e tornado real as minhas orações e de minha família, que tem me dado o dom da vida, família e amigos e que permitiu que tudo isso acontecesse no decorrer de minha vida, não apenas como acadêmico de Direito, mas em todos os momentos;
- ao meu orientador Professor Marcelo Moreno pela orientação precisa e imprescindível para a materialização desse sonho;
- a minha família, em especial a minha mãe, esposa e sogros pelas orações constantes e por todo verdadeiro amor a mim dispensado a todo o momento, pela força diária que sempre me deram nos momentos difíceis dessa caminhada.

Enfim, agradeço a todos aqueles que fizeram parte da minha vida e que foram fundamentais para eu me tornar um ser humano melhor, seja no âmbito acadêmico, profissional ou pessoal.

RESUMO

O assédio no trabalho é extremamente prejudicial tanto para o empregado quanto para o empregador. Sendo assim, medidas educativas implementadas pela própria empresa tornam-se uma das estratégias a serem adotadas para minimizar o efeito causado às pessoas. A dor e o sofrimento pessoal são as consequências primárias do assédio moral, um dano imensurável onde a reparação torna-se muito difícil. Para detectar o assédio moral, é necessário observar o ambiente e o clima organizacional, o comportamento das pessoas e as relações de poder. O presente trabalho tem como objetivo analisar, sob a ótica jurídico trabalhista, os impactos e reflexos do assédio moral, para o trabalhador, frente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Além disso, analisar a legislação vigente e coletar como exemplos jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região a fim de corroborar estudos descritos na literatura. No Brasil, diversos projetos de leis tramitam no Congresso Nacional com o objetivo de regular a questão do assédio moral ou, como preferem alguns legisladores, a coação moral. Nos Tribunais, seja pela versatilidade dos doutrinadores ou pelos entendimentos jurisprudenciais, o assédio moral tem sido acolhido nas decisões produzindo jurisprudência que se assenta na indenização por danos morais. Com base nos estudos é possível concluir que para amenizar a ocorrência de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho e para que as empresas estejam menos sujeitas a desenvolver o comportamento perverso e assediador, é necessário adquirir planejamento e gerenciamento.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente. Trabalho. Legislação.

ABSTRACT

Harassment at work is extremely damaging to both the employee and the employer. Thus, educational measures implemented by the company itself become one of the strategies to be adopted to minimize the effect caused to people. Pain and personal suffering are the primary consequences of bullying, an immeasurable damage where repair becomes very difficult. To detect bullying, it is necessary to observe the environment and the organizational climate, the behavior of people and the relations of power. The objective of this study is to analyze, from the labor legal perspective, the impacts and reflexes of moral harassment, for the worker, against the principle of the dignity of the human person. In addition, to analyze the legislation in force and to collect as examples case-law from the Regional Labor Court of the 3rd region in order to corroborate studies described in the literature. In Brazil, several bills are being drafted in the National Congress to regulate the issue of bullying or, as some lawmakers prefer, moral coercion. In the Courts, whether for the versatility of the jurists or for the jurisprudential understandings, the moral harassment has been accepted in the decisions producing jurisprudence that is based on the indemnification for moral damages. Based on the studies, it is possible to conclude that to minimize the occurrence of harassment practices in the work environment and for companies to be less prone to develop perverse and harassing behavior, it is necessary to acquire planning and management.

Key Word: Bullying. Environment. Work. Legislation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART – Artigo

CF – Constituição Federal

CIPA – Comissão Internacional de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DOE – Diário Oficial Eletrônico

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MP – Medida Provisória

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SAT – Seguro de Acidente de Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 ASSÉDIO MORAL	10
2.1 Breve histórico e conceito	10
2.2 Elementos definidores de assédio moral	11
2.2.1 Características	12
2.2.2 Princípio da dignidade humana	13
2.2.3 Dignidade do trabalhador	14
2.3 Consequências do assédio moral no trabalho	14
2.3.1 Efeitos sobre o ambiente de trabalho	15
2.3.2 Danos psicofísicos na vítima	16
2.4 Direitos da Personalidade e o assédio moral	18
3 ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO	22
3.1 Aspectos legais: assédio moral após a reforma trabalhista	22
3.2 Jurisprudências comentadas	25
4 CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIAS	33

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho é um dos sérios problemas enfrentados pela sociedade atual e para Dolores (2004) corresponde a um fenômeno típico constituindo um problema de amplitude global.

Segundo Barreto (2007), é fruto de um conjunto de fatores aliados com a globalização econômica predatória e a atual organização de trabalho. Para o autor o assédio moral no ambiente de trabalho é marcado pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.

O assédio moral tem como objetivo levar o assediado ao desequilíbrio emocional para que este fique sob controle do ofensor ou fazer com que ele ceda às vontades do ofensor ou até que desista do trabalho. Sendo assim, fere a dignidade da pessoa humana que é um princípio constitucional consagrado no artigo 1º, inciso III e artigo 5º, incisos VI e X, da CF. A referida constituição estabelece que são invioláveis os direitos à vida, à liberdade, à igualdade e à segurança, assim como são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, prevendo que se qualquer um desses direitos for violado, a pessoa tem o direito de resposta, bem como indenização por danos morais e materiais.

De acordo com Lima (2013), o assédio no trabalho é extremamente prejudicial tanto para o empregado, quanto para o empregador e medidas educativas implementadas pela própria empresa, tornam-se uma das estratégias a serem adotadas para minimizar o efeito causado às pessoas.

Diante da importância e a frequência que o assédio moral ocorre na sociedade atual, os impactos que essa prática pode vir a causar e a necessidade de ações preventivas, o presente trabalho é de suma importância por se basear em jurisprudências e legislação vigente.

Por isso, tem como objetivo analisar, sob a ótica jurídico trabalhista, os impactos e reflexos do assédio moral, para o trabalhador, no âmbito profissional e pessoal frente ao princípio da dignidade da pessoa humana.

E como objetivos específicos: contextualizar o histórico, conceito, características e consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Delinear os reflexos do assédio moral para o trabalhador frente ao princípio da dignidade da pessoa humana e da legislação vigente analisando jurisprudências do TRT da 3ª região.

A metodologia utilizada caracterizou-se como uma pesquisa de natureza bibliográfico-documental utilizando-se o método descritivo sobre o tema “assédio moral no ambiente de trabalho”. Para descrição do referencial teórico utilizou-se levantamento de dados doutrinários e jurisprudencial, análise das obras de autores que tratam o tema, dentre eles: Maurício Godinho Delgado, pesquisa em sítios eletrônicos, legislação vigente e diferentes acervos.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 Breve histórico e conceito

Ao longo da história o trabalho foi visto sob diferentes aspectos e a subsistência humana sempre esteve condicionada a realização de um trabalho, permitindo desta forma a pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver com os outros seres humanos de forma sadia e de realizar-se integralmente como pessoa. Por isso, o trabalho deve ser visto como um direito de todo o ser humano (DALLARI, 2004).

Com o desenvolvimento da civilização, da industrialização e do capitalismo deu-se início às chamadas hierarquias e as relações de poder no trabalho, antes vistos apenas como uma atividade de sobrevivência. Surgem então indivíduos mais focados em si mesmos, na sua valorização e reconhecimento no trabalho, iniciando um processo de competição e individualização. Conseqüentemente vários fatores foram se desenvolvendo, dentre eles, o assédio moral, uma forma de abuso emocional que deforma a qualidade de vida no trabalho e do trabalhador refletindo em problemas para as organizações (SHIMIDT, 2002).

Ainda que o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 90 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade, mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolvem (THOME, 2009).

Nas relações em que há grande desequilíbrio de poder, a ofensa à dignidade da pessoa humana tem maior probabilidade de surgir. A violência no trabalho não é considerada um episódio individual, mas um problema cuja causa está entre fatores de ordem socioeconômica, organizacional e cultural (SHIMIDT, 2002). Essa violência surge de relacionamentos com pessoas perversas, que elegem uma vítima e se dedicam a destruí-la moral, emocional e socialmente através do assédio provocando a dor e a ofensa à dignidade, a honra, a boa fama, a reputação, enfim, ao patrimônio moral da pessoa humana.

O assédio, uma palavra até então percebida como um ato sexual ao sexo oposto, alcança, dentro do ambiente social e laboral, o sentido de atentado à moral e à dignidade humana. Deste modo, seu conceito vai sendo incorporado ao problema de violência que, segundo a OIT, se expressa em uma violência psicológica ou moral:

[...] qualquer conduta abusiva como comportamento, gestos, palavras, omissões, silêncio, pressões emocionais, atos que atende por repetição, causando dano a personalidade, a dignidade psíquica ou física, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A definição da Organização Mundial de Saúde, citada por Silva, Coelho e Caponi (2007), referente à violência psicológica ou mental, caracteriza-a como uma ofensa verbal de forma repetida, reclusão ou privação de recursos materiais, financeiros e pessoais.

Segundo Thome (2009), o assédio moral é 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.

O assédio moral no ambiente de trabalho também é definido, de acordo com Freitas (2008), como uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

A diversidade de expressões relativas ao assédio moral e os diferentes entendimentos mantêm divergências em relação à definição da aplicação do conceito no âmbito jurídico:

O assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004).

De acordo com Rufino (2006), o assédio moral é como um fato social que ocorre em diversas áreas, expressando-se na maneira de importunar ou efetuar propostas, geralmente de forma indireta, cercando a vítima a ponto de deixá-la seduzida e conduzi-la a agir de forma diversa daquela que adotaria espontaneamente.

2.2 Elementos definidores de assédio moral

É demasiadamente complicado descrever todas as situações que podem ser consideradas como práticas de assédio moral ou discriminação, entretanto, vale destacar que a Justiça do Trabalho tem como tradição, reprimir condutas contrárias a moralidade, a ética e a dignidade da pessoa humana.

Os autores especializados no assunto divergem sobre os elementos definidores do Assédio Moral no Trabalho. Alguns acrescentam itens específicos enquanto outros contestam a essencialidade de determinados elementos. Ainda que não haja um consenso entre os estudiosos do tema, para a maioria deles os principais elementos definidores a serem considerados são: a intenção, o dano, a repetição, a premeditação, a existência de danos psíquicos ao agredido e a duração no tempo.

2.2.1 Características

Segundo Hirigoyen (2002), o medo tornou-se um componente determinante no ambiente de trabalho decorrente do “fantasma” do desemprego. Para o autor, trata-se do medo de não estar à altura, de desagradar o chefe, de não ser apreciado pelos colegas, medo, também, da crítica ou de se cometer um erro profissional que possa causar sua demissão.

Na luta para manter o emprego, os trabalhadores vão sujeitando-se a qualquer tipo de sobrecarga e humilhações, vão remodelando sua identidade e cedendo seus valores, abrindo mão de sua criatividade para executar apenas o que foi ordenado (PAIVA, 2010).

Nesse contexto, as relações humanas no ambiente de trabalho podem se tornar cada vez mais perversa, tornando atos perversos como corriqueiros e deixando-se parecer normais. Podem ser iniciados por palavras agressivas, comportamentos ou gestos violentos. Quando estes comportamentos se repetem de modo frequente e por longo período de tempo, caracteriza-se o assédio moral (TROMBETTA, 2010).

O assédio moral é destrutivo, tendo como principal fonte as relações interpessoais que ocorrem no ambiente profissional, causando intenso sofrimento ao trabalhador, aumentando o absenteísmo e acidentes de trabalho. O assédio moral acomete as vítimas com sintomas tais como busca do isolamento, angústia e ansiedade, entre outros sintomas que comprometem o bem-estar dos trabalhadores (GUIMARÃES, 2008).

Ainda para Thome (2009), o assédio moral para ser caracterizado como tal deve ter duração no tempo, um único fato isolado ocorrido no ambiente de trabalho não é suficiente para configurar o assédio, pode antes configurar um delito, passível de reparação. A duração do assédio moral no tempo é requisito intrínseco para sua configuração.

Para detectar o assédio moral, é necessário observar o ambiente organizacional, o clima organizacional, o comportamento das pessoas e as relações de poder. Em geral, as manifestações de assédio moral, se apresentam em ambientes turbulentos, estressantes, mas como se referem Tarcitano e Guimarães (2004) esse não é obrigatoriamente um fator para a

causa do assédio moral. Mesmo que o estresse constitua verdadeiro desgaste psíquico e sofrimento, não constitui, em si, assédio moral, mas somente o terreno fértil que pode favorecer sua instalação.

O agressor é frequentemente, mas não necessariamente, o chefe. Segundo Hirigoyen (2002), o assédio moral pode decorrer do comando hierárquico (vertical), de colegas da mesma hierarquia funcional (horizontal), da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão (descendente), ou caso raro, quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior e sim nas mãos do subalterno (ascendente).

Para Barreto (2004), quem detém o poder pode mais facilmente abusar dele, quando, no nível gerencial, são estimulados comportamentos e atitudes de abuso de poder, mau gerenciamento e descumprimento de normas e acordos. Para o autor, é preciso separar o assédio moral das atitudes de ofensa de alguns administradores, gerentes, com seus subordinados. Quando o tratamento é geral, ou seja, todos são maltratados, não se caracteriza assédio moral.

O assédio implica em repetição, porém, quando a conduta agressiva se exerce em um determinado momento, descaracteriza o fenômeno. Como aborda Hirigoyen (2002), é preciso repreensão constante, sobretudo acompanhada de outras injúrias para desqualificar a pessoa.

2.2.2 Princípio da dignidade humana

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana. Constitui seu objetivo fundamental a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, e rege-se nas relações internacionais pelo princípio da prevalência dos direitos humanos (artigo, 1º, III e IV; artigo 3º, IV; artigo 4º, II; artigo 5º, II; artigos 6º e 7º da Constituição Federal).

Sarlet (2004) define a dignidade da pessoa humana como a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano. Para Bittar (2000) é necessário ainda garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

E é justamente este princípio que é ferido quando ocorrem situações que caracterizam o assédio moral no trabalho.

2.2.3 A Dignidade do trabalhador

Garantir a dignidade do trabalhador e, conseqüentemente proporcionar a melhoria da condição social, minimizando as desigualdades entre o capital e o trabalho, em face dos valores sociais, são os escopos que a sociedade brasileira elegeu a serem alcançados pelo Estado brasileiro. A dignidade humana, por ser um atributo natural, tem sua base no direito natural, cuja doutrina naturalista cuida da pessoa enquanto valor fonte, atribuindo-lhe direitos natos compatíveis com a existência humana, tais como, à vida, à liberdade, à igualdade, ou seja, direitos inseparáveis da condição humana (REALE, 1983).

A dignidade do trabalhador permeia a esfera moral, sendo exaltada pela Constituição, além de ser um dos principais bens protegidos pela legislação. Portanto, a violação deste bem maior, implica necessariamente na respectiva reparação, a qual, por ser geralmente impossível, em face do caráter extrapatrimonial, incide na conversão em indenização.

A Constituição de 1988 traz em seu bojo normativo princípios protetivos que alcançam o trabalhador não apenas em sua relação laboral, mas também se direciona à proteção de direitos subjetivos do trabalhador, com respeito a sua dignidade, preservando-lhe, neste aspecto, a imagem, a honra e a intimidade, restando assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação.

2.3 Consequências do assédio moral no trabalho

A dor e o sofrimento pessoal são as conseqüências primárias do assédio moral, um dano imensurável onde a reparação torna-se muito difícil. As ofensas sofridas abalam a autoestima, segurança e confiança em si mesmo.

Diferentes autores indicam que o assédio moral no ambiente do trabalho deve ser analisado como um grave problema de saúde pública, pois a violência psicológica causa graves problemas de natureza emocional e física. Minayo (2006) inclui o ato de assediar sexualmente ou moralmente como uma violência social.

Para Py (2004), a sensação de medo constante pode culminar em ataques de pânico ou síndrome de estresse, cujos efeitos são o desgaste do organismo, de lesões suprarrenais e

cardíacas, entre outros. O estado de estresse prolongado faz com que as pessoas desenvolvam uma perspectiva muito negativa do futuro.

Os sintomas apresentados pelas vítimas de assédio moral são os mais diversos e variam de acordo com a intensidade e a duração da agressão. Para Alkimin (2013), as consequências do assédio moral geram também prejuízos no convívio familiar e social, visto que, o assédio moral gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, apto a causar a ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e na sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa.

O assédio moral, além de gerar efeitos maléficos sobre a personalidade e a saúde do empregado, projeta seus efeitos sobre a sociedade, pois conduz ao desemprego. Além disso, aumentam os custos operacionais da empresa uma vez que com a baixa produtividade, advinda do desemprego, também causada pelo absenteísmo, falta de motivação e de concentração aumentam também os erros nos serviços executados (ÁVILA, 2015).

A consequência econômica é bastante preocupante, não se limitando à vida do empregado, mas tendo reflexos na produtividade, atingindo, também, a sociedade como um todo, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes em virtude da incapacidade laborativa.

2.3.1 Efeitos sobre o ambiente de trabalho

O ambiente de trabalho é o habitat laboral no qual o trabalhador deve encontrar meios com os quais há de prover a sua existência digna, não podendo ficar restrita à relação obrigacional, nem ao limite físico da fábrica, uma vez que a saúde é tópico de direito de massa e o ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida e direito constitucionalmente garantido (MELO, 2001).

O comportamento perverso nas relações de trabalho causa dano ao ambiente de trabalho e o local vai se tornando progressivamente insuportável para a vítima do assédio moral. Para Fonseca (2007), quase sempre a vítima não tem outra escolha senão afastar-se do trabalho, enquanto o agressor permanece no local.

Mancuso (1996) reconhece que ambiente que se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador estará violando o ambiente do trabalho. Por isso, a saúde do trabalhador, nos últimos anos, passou a estar relacionada diretamente com a proteção do ambiente de trabalho.

Segundo Melo (2001), o ambiente do trabalho adequado e seguro constitui um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão brasileiro, o que, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que é quem ao final custeia a Previdência Social, responsável pelo SAT, mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais a eles equiparados.

Sendo assim, o assédio moral, essa chaga social cujas conseqüências destrutivas provocam graves danos psicológicos à vítima, viola não só o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, como também o preceito constitucional que assegura o ambiente de trabalho saudável.

A propósito, Menezes (2004) apregoa que o assédio moral, além de agredir a dignidade da pessoa humana, valor constitucional impresso no art. 5º da CF/88, afronta o preceito constitucional que assegura o meio ambiente sadio, inclusive do trabalho, previsto no art. 225 CF/88.

Para Nascimento (2004), o empregador tem o dever de assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento de suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene, tendo a obrigação de prover aos seus trabalhadores um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais.

Embora muitas das grandes empresas possuam código de ética, só essa conquista não é suficiente. Além dos códigos de ética, podem-se criar mecanismos, por meio do departamento de Recursos Humanos da empresa, para dar ao trabalhador agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente; com esse fim, o indivíduo agredido pode utilizar caixas postais e mesmo “urnas” em dependências isoladas dentro da organização, para que, em tese, possa ter seu anonimato garantido. São passos para amenizar o problema, mas não bastam (HELOANI, 2004).

2.3.2 Danos psicofísicos na vítima

O desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos sobre a saúde da vítima. A humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. É que se tornou prática costumeira nas empresas onde há menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores que, mesmo adoecidos, continuam a trabalhar. Isso revela uma das mais poderosas formas de violência sutil nas relações organizacionais (BARRETO, 2000).

Os estudos realizados por Hirigoyen (2003) revelam que inicialmente os efeitos sentidos pela vítima do assédio moral são: o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos.

O assédio moral, segundo Margarida Barreto (apud ALKIMIN, 2013), “gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho”.

Desenvolvido na relação de emprego, causa graves consequências à saúde da vítima, haja vista que a humilhação repetitiva e prolongada contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua autoestima e produtividade (ALKIMIN, 2013).

Os efeitos destrutivos que a humilhação no trabalho provoca não se limitam ao aspecto psíquico. Os resultados do levantamento feito por Hirigoyen (2003) revelam que distúrbios psicossomáticos aparecem em primeiro plano. “O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu”. Mais tarde, o corpo denunciará o traumatismo, e os efeitos ocorrerão, podendo chegar ao estresse pós-traumático.

Segundo Guedes (2003), os danos emocionais atingem a vida familiar e social da vítima, já que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal e o homem se identifica pelo trabalho.

Não são raros os casos em que a impossibilidade de exteriorizar os sentimentos no local da humilhação, pelo receio da perda do emprego, faz com que a pessoa exploda sobre pessoas mais próximas, seus familiares (RUFINO, 2006).

Ademais, a segurança econômica e a possibilidade de sempre melhorar a renda é fator de grande importância na estabilidade emocional e na saúde do homem. Na medida em que essa segurança faltar, o sujeito se desespera. A relação familiar se arruína quando se torna a válvula de escape da vítima que passa a descarregar sua frustração nos membros da família. Para Guedes (2003), por essas razões, a exposição duradoura de uma pessoa ao terror psicológico, pode não apenas conduzi-la ao uso de drogas, especialmente álcool, como também levar a vítima a pensar em suicídio ou mesmo induzindo ao homicídio.

Barreto (2004) refere que a humilhação psicológica no trabalho se transformou em um problema de saúde pública. Para a autora, “trabalho, doenças e emoções se interpenetram

dinamicamente, instaurando uma nova forma de viver que, muitas vezes, mostra-se catastrófica”.

Diante da constatação de que o assédio moral aos poucos retira da vítima suas forças, deixando-a suscetível a doenças físicas e psíquicas, Darcanchy (2005), estabelece a relação causal entre o assédio moral e as doenças psicofísicas que venham a surgir ou a se agravar pela exposição constante do trabalhador a humilhações.

Sendo assim, cabe referir que, sendo o assédio moral no trabalho um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, pode ser considerado doença do trabalho, equiparada a acidente de trabalho, portanto, competência da CIPA atuar na sua prevenção e combate conforme menciona Barros (2004).

2.4 Direitos da Personalidade e o assédio moral

A dignidade da pessoa humana é consagrada enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III/CF/88), elevando, por conseguinte, os direitos da personalidade à condição de direito fundamental.

Nesse contexto, observa-se que o princípio da dignidade da pessoa humana garante não somente direitos de cunho negativo, protegendo o ser humano contra os atos que atentem contra a sua dignidade, mas também de aspecto positivo, segundo o qual ao ser humano devem ser garantidas condições existenciais mínimas. Para Maurício Godinho Delgado (2007):

Insista-se que, para a Constituição democrática brasileira, a dignidade do ser humano fica lesada caso este fique privado de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser social, a pessoa humana tem assegurados por este princípio iluminador e normativo não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano comunitário circundante.

Nesse sentido, além de fundamentar a proteção aos direitos da personalidade, o princípio da dignidade da pessoa humana funda também a proteção ao emprego, direito social base para todos os outros direitos sociais, até porque é o emprego o instrumento capaz de garantir o mínimo existencial necessário para resguardar a dignidade da pessoa. Para Fauth (2013), o ambiente de trabalho é corresponsável pelo desenvolvimento individual e social de seus membros, objetivando sua inserção como cidadãos autônomos e conscientes em uma sociedade plural e democrática.

Para Leite (2007) os direitos da personalidade são espécies de direitos inerentes à

dignidade humana que têm por objeto a proteção da incolumidade física, psíquica e moral da própria pessoa.

Direitos da personalidade, nas palavras de Carlos Alberto Bittar, são “os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos”.

Os direitos da personalidade são, portanto, direitos subjetivos inatos ao ser humano, representam os atributos inerentes à sua própria condição, formando a essência do indivíduo e garantindo o mínimo essencial para o desenvolvimento da personalidade (DELGADO, 2018).

Segundo Vasconcelos (2006), os principais direitos da personalidade compreendem o direito à vida, à integridade física e psíquica, à inviolabilidade moral, à identidade pessoal e ao nome, ao livre desenvolvimento da personalidade, à honra, à privacidade e à imagem. Entretanto, o direito à identidade pessoal e ao nome, a princípio, não comportam alguma relação com o assédio moral.

O direito à vida ocupa uma posição de destaque no sistema dos direitos da personalidade e por sua importância é mencionado em primeiro lugar. Contudo, deve-se reconhecer que apenas em último grau o assédio moral acaba por violar esse direito da personalidade (LEITE, 2007). Conforme mencionado nas consequências relatadas pela doutrina, o assédio pode levar o trabalhador ao suicídio, em razão de desenvolvimento de estresse pós-traumático, da perda da autoestima e de síndromes depressivas. Ainda que não seja a intenção do empregador, neste caso, ele acaba por colocar em risco a vida do trabalhador.

O direito à integridade física e psíquica protege tanto o corpo como o espírito humano em relação a terceiros. Para o estudo da relação do assédio moral com os direitos da personalidade do trabalhador, o direito à integridade assegura a proteção “do ser biológico e das suas diversas funções” (VASCONCELOS, 2006). Portanto, engloba não somente as agressões pessoais físicas, mas todas as ofensas à saúde da pessoa e à sua qualidade de vida, inclusive ofensas ambientais. As práticas que caracterizam o assédio moral geram consequências que atingem a saúde física e psíquica do trabalhador, conforme já mencionado, e assim atingem o direito da personalidade do trabalhador.

O direito à inviolabilidade moral compreende a proteção dos valores éticos da pessoa enquanto seres morais. Este direito também consiste na proteção concedida à pessoa no tocante à sua liberdade, recato, imagem e nome. Para Vasconcelos (2006), desrespeita o

direito à inviolabilidade moral, por exemplo, o empregador que discrimina o empregado por conta de sua crença religiosa. O comportamento indesejado relacionado com a religião do trabalhador caracteriza o assédio, na forma do artigo 24º do Código do Trabalho.

O direito ao livre desenvolvimento da personalidade compreende “a garantia de meios e condições existenciais e convencionais, tanto naturais como sociais, suficientes para todo o homem se poder desenvolver” (BITTAR, 2000). Para Fauth (2013), o comportamento indesejado do empregador, ou de seus prepostos, que afete a dignidade do trabalhador, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (artigo 24 do Código do Trabalho), característico do assédio moral, tolhe o direito ao livre desenvolvimento da personalidade. Em seu trabalho cita como exemplos destes comportamentos, aqueles que afetam a capacidade de comunicação da vítima, que afetam os seus contatos sociais, que esvaziam ou empobrecem as suas tarefas afetando-lhe o direito ao trabalho.

O direito à honra também está inserido no âmbito da inviolabilidade moral. Segundo Leite (2007), trata-se de um direito que abrange desde logo a projeção da dignidade humana, e, em sentido amplo, abrange também o bom nome e a reputação, o simples decoro e o crédito pessoal. Sendo que atos próprios ou de terceiro podem contribuir para a perda ou diminuição da honra, tanto objetiva quanto subjetivamente. Interessam neste trabalho os atos de terceiros, nomeadamente do empregador, que constituam assédio moral. Para Vasconcelos (2006), por certo, trata-se de um dos direitos de personalidade mais atingidos pelo assédio moral no ambiente de trabalho, que busca diminuir a resistência da vítima e força-se a romper a relação de emprego, atingindo a dignidade do trabalhador.

Nesse contexto, é possível identificar que todos os comportamentos mencionados como definidores do assédio moral podem afetar, portanto, a honra do trabalhador, nomeadamente, as críticas injustificadas ao trabalho e ao desempenho, a indiferença, o isolamento do trabalhador em relação aos seus colegas, os atos que afetam a reputação pessoal ou profissional da vítima e os que atingem seu estatuto profissional, bem como os fatores de discriminação.

O direito à privacidade, de acordo com Leite (2007), busca proteger a privacidade da pessoa em seus múltiplos aspectos, nomeadamente pessoais, familiares e negociais. É um direito que encontra fundamento na dignidade da pessoa, que lhe reserva um espaço de privacidade onde pode estar à vontade, protegido da curiosidade alheia (FAUTH, 2013). O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de

aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas (BITTAR, 2000). Assim, comportamentos indesejados pelo trabalhador que importem na devassa da sua vida privada ou que importem em publicação pelo empregador de fatos particulares que não precisam ser conhecidos pelas demais pessoas da empresa ou fora dela, importam em assédio moral e ferem o direito de personalidade do empregado (VASCONCELOS, 2006).

Quanto ao direito à imagem, para Leite (2007), a utilização não autorizada da imagem do trabalhador, com o objetivo ou o efeito de afetar-lhe a dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, configura assédio moral e ofende o direito à imagem.

Diante do exposto e segundo Fauth (2013), os direitos da personalidade exigem também a proteção efetiva do trabalhador e do postulado do trabalho digno, sendo assim o jurista tem o dever de intervir nas relações impulsionando uma mudança da consciência social, manejando que a manutenção do trabalho e a proteção do meio ambiente laboral sadio sejam a prioridade do ordenamento.

3 ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

3.1 Aspectos legais: assédio moral após a reforma trabalhista

A legislação trabalhista brasileira desempenha um importante papel em equilibrar as relações do trabalho, através da proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, principalmente fazendo valer o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

A lei 13.467/17, conhecida como "Reforma Trabalhista", foi publicada no dia 14/07/2017 e além de acrescentar novos artigos fez mudanças no texto dos dispositivos da CLT.

O avanço do instituto do dano moral ou dano extrapatrimonial no Direito do Trabalho no Brasil, tanto na doutrina, como na jurisprudência, com o alargamento dos casos de incidência privilegiando a dignidade da pessoa humana, que constitui o fundamento de validade do Estado Democrático de Direito, a Lei n. 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, veio apresentar um novo regramento, a partir do art. 223-A, revisto pela Medida Provisória n. 808, de 14/11/2017.

TÍTULO II-A

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

O legislador passou a adotar a expressão dano extrapatrimonial em substituição a dano moral, em seguida, adotou a estratégia de tarifar ou de estabelecer um marco regulatório, em balizas mínimas e máximas para o dano extrapatrimonial, afastando, ou tornando mais difícil para o magistrado aplicar o arbitramento do dano extrapatrimonial em cada caso concreto.

Dentro deste contexto, entende-se que não há como limitar ou restringir a aplicação deste instituto do dano extrapatrimonial a apenas aos casos especificados neste estreito limite legal, como dispõe o artigo 223-B:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Este artigo além de trazer um conceito de dano moral limita sua ocorrência apenas aos titulares do direito material à reparação, o que refoge à realidade dos fatos. Muitas vezes

os titulares do dano não patrimonial ultrapassam a pessoa do trabalhador, para atingir seus familiares mais próximos, situação que não se confunde com o dano indireto.

A novidade jurídica do artigo 223-D está relacionada ao reconhecimento de que a pessoa jurídica também pode ser afetada pelo dano extrapatrimonial, porém, de forma tão somente objetiva, já que por se constituir uma abstração, a empresa não possui espírito: “Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica”.

Se houver a judicialização da demanda empresarial, o Judiciário poderá condenar o ofensor a uma sanção pecuniária, por meio de pagamento de indenização, ou ainda em uma obrigação de fazer retratação pública, publicação de anúncio em jornais ou revistas, ou prestação de serviços à comunidade.

O artigo 223-E contempla a possibilidade de responsabilidade solidária ou subsidiária, com base no princípio da razoabilidade e proporcionalidade, de forma que o partilhamento da indenização seja feito de forma equitativa entre os co-responsáveis pela lesão.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Conforme artigo 223-F poderá haver a cumulação de danos patrimoniais (danos emergentes e lucros cessantes), com os danos extrapatrimoniais, decorrentes da indenização por dano moral ou dano estético, decorrentes do mesmo evento lesivo e ultrapassado o filtro do nexo causal entre o dano e a lesão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º. Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Para Santos (2017), um dos dispositivos mais preocupante, é o artigo 223-G § 1º do novo título II-A – Do dano extrapatrimonial, CLT. Segue o texto literal do dispositivo:

Art. 223-G § 1º- Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário

contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

A reforma trabalhista atribui limites para quantificação em Juízo dos danos imateriais, criando faixas de reparação segundo a natureza e gradação da lesão – leve, média, grave e gravíssima – e, em cada estreito, um limite máximo, inicialmente atrelado ao próprio salário do empregado ofendido (CLT, art. 223-G e §§). Instituiu-se, assim, o dano moral tarifado na esfera das relações de trabalho.

Para Santos (2017), além de não ter nenhum fundamento jurídico, lógico, social ainda é imoral, uma verdadeira afronta ao artigo 5º, caput, da Constituição Federal. Para o autor o valor da indenização jamais deverá ser sobre a remuneração da vítima, uma vez que, para a comprovação do dano extrapatrimonial deve haver: a análise do caso concreto, a situação econômica e social das partes, o momento e o ambiente em que ocorreu a lesão, a extensão do dano na intimidade, na autoestima e na moral do lesado.

O arbitramento da indenização por dano moral deve considerar a gravidade do dano e a dimensão dos prejuízos sofridos, a capacidade patrimonial dos ofensores, o princípio da razoabilidade e o caráter pedagógico da medida (art. 5º, V e X da CF/88 e art. 12, 186, 187 e 944, do Código Civil Brasileiro).

Entretanto, a Medida Provisória n. 808/2017 alterou parcelas do art. 223-G, como segue:

“§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
 I – para ofensa de natureza leve – até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
 II – para ofensa de natureza média – até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
 III – para ofensa de natureza grave – até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
 IV – para ofensa de natureza gravíssima – até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
 § 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.
 § 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.
 § 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.”

A tarifação do dano extrapatrimonial, como se vê, foi alterada em sua base de cálculo para o “valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”, afastando o parâmetro salarial dos ofendidos, que representava uma ofensa à dignidade dos

trabalhadores com menores rendimentos, quando em cotejo com os trabalhadores mais privilegiados, em termos de retribuição financeira.

No § 2º foi mantida a redação original, que têm como parâmetro o salário do empregado, para fixação da reparação do dano extrapatrimonial, quando o ofendido for o empregador.

Houve a alteração da redação do § 3º no sentido de estabelecer que, em caso de reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da reparação por dano extrapatrimonial, porém o § 4º estabeleceu uma espécie de moratória para a aludida reincidência, que será apurada até o prazo de dois anos, a partir do trânsito em julgado da decisão condenatória.

Além disso, houve a inclusão do § 5º, como a atender também ao clamor da doutrina, para acomodar o dano moral por óbito do trabalhador, considerado o pior de todos os danos ao espírito humano na figura tridimensional subjetiva da dor-angústia-sofrimento dos ofendidos, já que não existe dor mais profunda do que a perda de uma pessoa querida. Este parágrafo dispõe que: “Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte”.

A MP 808/2017, publicada em 14/11/2017, trouxe diversas alterações à Lei 13.467/2017 (lei da Reforma Trabalhista), alterações estas que passaram a valer no âmbito da prática trabalhista desde a sua publicação.

Entretanto, o ordenamento jurídico brasileiro (§ 7º do art. 62 da CF) estabelece que toda medida provisória deve ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, sob pena de perder sua validade. Decorridos o prazo previsto legalmente, a citada medida sequer foi submetida ao Congresso para aprovação. Portanto, perdeu sua validade a partir de 23 de abril de 2018.

Mesmo perdendo sua validade a partir da citada data, a medida produziu efeitos jurídicos durante o período em que esteve vigente, ou seja, a contar de 14/11/2017 a 22/04/2018. Neste período, todos os atos praticados pelo empregador com base na MP 808/2017, foram válidos e possuem amparo legal.

Contudo, a partir de 23/04/2018, o empregador precisa ter alguns cuidados para não incorrer em erro de procedimento, se porventura fizer alguma alteração contratual com base nas normas do que estabelecia a referida MP.

3.2 Jurisprudências comentadas

No Brasil, diversos projetos de leis tramitam no Congresso Nacional, com o objetivo de regular a questão do assédio moral ou, como preferem alguns legisladores, a coação moral. Nos Tribunais, seja pela versatilidade dos doutrinadores ou pelos entendimentos jurisprudenciais, o assédio moral tem sido acolhido nas decisões produzindo jurisprudência que se assenta na indenização por danos morais.

Atualmente, a solução disponibilizada pela lei e jurisprudência trabalhista ao empregado vítima de assédio moral organizacional, situação em que há violação à personalidade do trabalhador, é no sentido de conceder tutela ressarcitória e reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Da análise dos manuais de direito do trabalho e da jurisprudência dos tribunais trabalhistas, a resposta é, na maioria dos casos, sempre a mesma: concessão de indenização por danos morais e/ou reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

A concessão de indenização por danos morais, se justifica, segundo Schiavi (2011), pelos seguintes motivos: efetivação da tutela do princípio da dignidade da pessoa humana, penalização ao autor do dano, reparação do dano sofrido pela vítima e proteção da sociedade como um todo.

Assim, apesar de reconhecer a prática do assédio moral organizacional enquanto conduta grave, atentatória dos direitos da personalidade do trabalhador e da dignidade da pessoa humana, acredita-se que a jurisprudência, até então, não se mobilizou no sentido de garantir, efetivamente, a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e a manutenção do emprego.

A título de exemplo, colacionou-se julgados do Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região, que refletem o posicionamento adotado pelos tribunais trabalhistas brasileiros e confirmam alguns aspectos abordados em todo o trabalho, objetivando, contudo, atualizar o conhecimento jurídico pelo tema proposto.

A seguir, confirma-se através de decisões do TRT da 3ª região que o empregador apesar de ter poderes sobre seu subordinado, tais poderes possuem limites, sendo um deles o direito de personalidade do empregado, os quais são impostos pela Constituição. E este terá que responder pelos seus atos, se não os respeitar, assim decidiu o julgador:

EMENTA: DANO MORAL: A responsabilidade civil é um dever de recomposição ou de compensação material por lesão a um bem juridicamente tutelado. No que se refere ao dano moral, ocorre ofensa a bens existenciais que guardam a personalidade, os direitos da personalidade. E de acordo com a sistemática do art. 186 do CC/2002, é necessária a presença de três requisitos para a configuração da pretensão indenizatória por danos morais, quais sejam: ação ou omissão dolosa ou culposa por parte do empregador; efetiva existência do dano; e nexo causal entre a ação/omissão e o dano sofrido. Ausente qualquer um desses requisitos, torna-se impossível a responsabilização do empregador pela indenização vindicada. Se presentes, o agente causador do dano deve recompor o patrimônio (moral ou econômico) do lesado, ressarcindo-lhe os prejuízos acarretados. O Tribunal Regional do Trabalho pela sua Décima Turma, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada; no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento a fim de autorizar a dedução de valores pagos a título de “folga trabalhada”. Mantido o valor da condenação, porquanto ainda compatível. Processo: Nº 01489-2014-011-03-00-8-RO. Juíza Érica Martins Judice – Publicado no TRTMG/DOE em 12/09/2017.

Com a decisão observa-se que o agente causador do dano moral deve recompor o patrimônio (moral ou econômico) do lesado. Nesse sentido, a indenização tem como função amenizar a dor sofrida e de acordo com Gonçalves (2011) seu caráter pecuniário é em função de que o dano causado não consegue abranger algo líquido, certo e determinável.

Com a reforma trabalhista e a medida provisória n. 808/2017 foram atribuídos limites para quantificação dos danos, criando faixas de reparação segundo a natureza e graduação da lesão – leve, média, grave e gravíssima. Sendo assim, o caso acima julgado, se provido após medida provisória vigente teria que ser submetido ao julgamento das faixas de graduação da lesão. Tal julgamento e decisão é que fixaria o valor indenizatório para o referido caso.

Acredita-se que a medida provisória amenizou o que antes havia sido proposto pelo o artigo 223-G § 1º do novo título II-A – Do dano extrapatrimonial, CLT, que tinha o valor da indenização sobre a remuneração da vítima.

Porém com a não aprovação da MP até a data prevista, se o ato jurídico foi praticado fora do período em que a medida produziu efeitos jurídicos, a indenização seria com embasamento na Lei da Reforma Trabalhista antes da MP. Sendo assim, a indenização dos danos morais seria definida com base no salário contratual do empregado, podendo ser de até três, cinco ou cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido, dependendo do grau de natureza da ofensa (§ 1º do art. 223-G da CLT).

O *quantum* indenizatório é fundamental para assegurar que o dano moral não seja banalizado pelas inúmeras demandas cíveis e trabalhistas.

Para Melo (2012), é de suma importância a indenização ter seu caráter pecuniário e manter dois aspectos fundamentais: punitivo para evitar a reincidência e reparador a fim ser uma compensação pelo dano que lhe causaram.

O artigo 223-G, da medida provisória n. 808/2017, trata nos § 3º e 4º considerando reincidência a ofensa idêntica, ocorrida no prazo de até dois anos, contando do trânsito em julgado da decisão, e podendo o juízo elevar ao dobro o valor da indenização.

Ainda nesse sentido e na mesma linha de pensamento o TRT 3 em decisões atuais, segue mencionando:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, ATO COMETIDO POR DIRIGENTE SINDICAL EM DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA. De um modo geral, as manifestações dos dirigentes sindicais em assembleia e em combate aos atos de racismo, assédio moral e xenofobismo supostamente cometidos por parte dos membros da diretoria da empresa constitui ato inerente ao exercício de sua função de dirigente de entidade sindical e de defesa dos interesses da categoria, conforme dispõem os arts. 522 e 526 da CLT e o art. 8º, III, da Constituição Federal. O ordenamento jurídico brasileiro, todavia, repudia o abuso de direito, que, quando constatado, enseja a reparação por danos morais. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua Segunda Turma, à unanimidade conheceu do recurso interposto e, no mérito, por maioria de votos, deu-lhe provimento para condenar o réu a pagar indenização por danos morais de R\$4.000,00; inverteu o ônus da sucumbência, que ficou a cargo do réu; fixou à condenação o valor de R\$5.000,00, com custas no valor de R\$100,00, ante o valor arbitrado à condenação, vencido parcialmente o Exmo. Desembargador Revisor que majorava o valor da indenização; considerando a reforma do julgado e o pedido recursal, fixou honorários advocatícios sucumbenciais de 15%, acrescidos de forma simples de 2% a título de honorários advocatícios recursais. Processo: Nº. 00171-2015-054-03-00-9-RO. Desembargador Relator Sebastião Geraldo de Oliveira – Publicado no TRTMG/DOE em 08/02/2017.

Nesse sentido, a indenização por danos morais, se explica, na medida em que visa reparar e inibir a violação aos direitos da personalidade. Contudo, entende-se que tal medida não é eficiente, já que a diminuição patrimonial que causa ao empregador, em regra, é irrelevante, e a contribuição para o patrimônio da vítima também, sendo na maioria das vezes incapaz de frear a situação de abuso no ambiente de trabalho.

Nota-se que relação entre empregador e empregado, é permeada pela distinção entre autoridade e poder. Sendo que o empregador tem obrigação de exigir metas e, logo, o empregado o dever de cumprir desde que essas exigências e métodos utilizados para a cobrança, não extrapolem os limites referentes aos direitos da personalidade do empregado. Assim, decidiu o julgado parcialmente a favor do empregador:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL – O assédio moral no trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce violência psicológica sobre um colega de modo premeditado, sistemático e frequente, subordinado ou não, durante tempo prolongado, objetivando comprometer o equilíbrio emocional do trabalhador, degradar a convivência laboral e ofender a dignidade. A reparação pecuniária decorrente de dano moral exige efetiva lesão a direito da personalidade, e que não se tipificou no caso dos autos. A imposição e cobrança de metas é situação rotineira e própria da atividade empresarial e não pode ser considerada, por si só, como ensejadora de reparação. Ficou evidenciado que as metas eram indistintamente cobradas de todos, sem que houvesse perseguição específica contra o autor. O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão da sua Nona Turma, analisou o presente processo e, à unanimidade, conheceu os recursos ordinários; no mérito, sem divergência, deu provimento parcial ao apelo interposto pela reclamada para excluir da condenação que lhe fora imposta em sentença o pagamento: a) de uma hora extra diária pela concessão irregular do intervalo intrajornada e reflexos correspondentes; b) da indenização referente ao ressarcimento do valor do aluguel do veículo do autor, no importe de R\$100,00 mensais; por maioria de votos, negou provimento do recurso do reclamante, vencida parcialmente a Exma. Desembargadora Revisora quanto ao adicional de inspeção, fiscalização e cobrança; reduziu o valor da condenação para R\$8.000,00, com custas processuais no importe de R\$160,00, ficando autorizado à reclamada pleitear a restituição do montante quitado a maior a título das custas processuais junto à entidade arrecadadora competente. Processo: Nº 0277-2014-143-03-00-8-RO. Juíza Convocada Relatora Maria Cristina Diniz Caixeta. Publicado no TRTMG/DOE em 06/12/2017.

Esse fato corrobora a ideia de Barreto (2004) que em seu estudo descreve que quando o tratamento é geral, ou seja, todos são maltratados, não se caracteriza assédio moral. Na jurisprudência deu-se provimento parcial e excluiu a condenação uma vez que ficou evidenciado que as metas eram indistintamente cobradas de todos, sem que houvesse perseguição específica contra o autor.

Conforme Bitencourt (2010), se o uso do direito de comando é de forma regular por parte do empregador, quando exerce o seu direito de autoridade, a jurisprudência entende que assim não viola os direitos sociais, individuais e fundamentais da pessoa do empregado. Dessa forma não há como haver indenização.

Porém, quando a cobrança de metas é imposta de forma irregular por parte do empregador denota-se que este tem a obrigação de respeitar os direitos trabalhistas. Além de ferir a personalidade moral de seus empregados e os direitos relativos à sua dignidade, tal violação enseja o direito à indenização correspondente. A prática de cobranças de maneira excessiva, se caracteriza como conduta abusiva pelo empregador e com isso enseja a prática do assédio moral.

Com base nos julgados descritos, demonstra-se que mesmo não havendo lei específica no ordenamento jurídico, no que tange o assédio moral e o poder diretivo do empregador, fica claro através das decisões dos tribunais, que estas são muito mais favoráveis ao trabalhador que sofre o assédio moral. As decisões são de grande valia para conquistas no âmbito do

trabalho, assegurando o direito de personalidade do empregado bem como os limites a que é imposto ao empregador para o exercício do seu poder.

Apesar da existência de algumas doutrinas divergentes, observa-se que na maioria das decisões entende-se aplicável o dano moral decorrente de prática de torturas psicológicas e da abusividade do poder diretivo do empregador.

O reconhecimento da rescisão indireta, por sua vez, se justifica nos casos em que a continuidade do contrato de trabalho se torna insustentável. Contudo, acredita-se que tal medida deve ser utilizada somente como *ultima ratio*, já que a manutenção do emprego e a cessação do assédio devem ser prioridades para garantir a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Ressalte-se ainda, que o assédio moral organizacional se configura tanto pela provocação de dano a um trabalhador individualmente considerado, como também pela violação de interesses da coletividade trabalhadora, na medida que expõe todos os trabalhadores do setor/empresa a um meio ambiente de trabalho doente.

Nesse sentido, o que se observa da análise de casos concretos de assédio moral organizacional, é o reiterado deferimento de indenização por dano moral em ações individuais, reparando pecuniariamente apenas a violação sofrida especificamente por um indivíduo determinado, deixando desamparada toda a coletividade de trabalhadores que também enfrenta, diariamente, a mesma política gerencial.

4 CONCLUSÃO

A dignidade do trabalhador deve ser concretizada em um ambiente de trabalho que favorece a criatividade, comunicação e até mesmo o prazer, e deixa de promover um estresse moral, implicando em um maior equilíbrio das relações interpessoais e uma inserção do indivíduo na sociedade, de forma digna resultante do seu esforço próprio.

A proteção ao trabalhador é fundamental em um estado democraticamente organizado e é importante que a relação entre as pessoas no ambiente de trabalho seja harmônica e justa. Nesse aspecto nota-se que a reforma trabalhista em nada alterou a proteção ao trabalhador em relação ao assédio moral, mesmo porque isso decorre do princípio da dignidade da pessoa humana.

A medida provisória n. 808/2017, após a reforma trabalhista, alterou pontos importantes em relação aos parâmetros para a fixação do valor da indenização, porém acredita-se que muitas questões ainda serão regulamentadas no futuro, principalmente pelo Tribunal Superior do Trabalho, além das decisões judiciais.

Após a reforma trabalhista e a medida provisória n. 808/2017, salienta-se o quão importante é a análise do magistrado na aplicabilidade do artigo art. 223-G. Uma série de fatores devem ser analisados para arbitrar a gravidade do assédio acometido.

Além disso, a lei 13.467/17 recebeu severas críticas por fixar o parâmetro para a indenização por dano moral no salário do trabalhador. A MP 808/17 ao substituir esse critério pelo valor correspondente ao teto dos benefícios do INSS, de alguma forma, afastou a crítica quanto à inconstitucionalidade dessa regra, no entanto, com o retorno à redação original da lei 13.467/17, estes debates certamente serão ressuscitados.

Com a perda de eficácia da MP 808/17, a reforma trabalhista volta a vigorar com o texto original o que poderá gerar insegurança jurídica uma vez que a medida provisória alterou aspectos significativos e atenuava pontos da Lei da Reforma Trabalhista. Sem a MP, acredita-se que as dúvidas sobre a aplicação da lei 13.467/17 aumentarão.

Com o presente estudo constata-se que a área de gestão de pessoas tem papel, de suma importância, dentro de uma organização atuando no planejamento, execução e acompanhamento de ações que promovam a prevenção dos fatores que desencadeiam um processo de assédio moral, identificando e gerenciando situações e desvios de comportamento no ambiente de trabalho.

As políticas e práticas saudáveis devem ser reforçadas e disseminadas no interior da organização independentemente de departamento ou função. O combate ao assédio moral precisa de uma preocupação de todos os gestores e funcionários. E nos casos de reincidências não basta punir o agressor, é necessário mudar as políticas de gestão da empresa e não deixar que se instaurem procedimentos de humilhação e desqualificação das pessoas.

A prevenção é o foco de ação primordial no planejamento da área de gestão de pessoas, no controle dos processos de agressão e conseqüentemente do assédio moral.

Portanto, conclui-se com o presente trabalho que para amenizar a ocorrência de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho e para que as empresas estejam menos sujeitas a desenvolver o comportamento perverso e assediador, é necessário adquirir planejamento e gerenciamento, políticas claras, comunicação adequada, liderança participativa e estruturada e clima organizacional de respeito, confiança e ética.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3ª Ed. Curitiba: Juruá, 2013.

ÁVILA, Rosemari Pedrottide. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2015.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: Uma jornada de Humilhações**. São Paulo: EDUC – Editora da Puc – SP, 2000.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho - responsabilidade do empregado – perguntas e respostas**. Editora LTR, São Paulo, 2007.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: A violência tem história, tem um contexto social**. 20 nov. 2004. Disponível em: <<http://www.app.com.br/portallapp/saude.php?id1=2>>. Acesso em: 08/08/2018.

BITENCOURT, Suzana. **O Poder diretivo do empregador x assédio moral: uma visão jurisprudencial sobre o problema**. Universidade do Vale do Itajaí, 2010.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. 00171-2015-054-03-00-9 Recurso Ordinário. Recorrente: A.S.F; Recorrido: S.T.I.E.M.P. Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. DOE – Minas Gerais, 31/01/2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. 01489-2014-011-03-00-8 Recurso Ordinário. Recorrente: V.P.V; Recorrido: D.F.C. Relator: Taisa Maria Macena de Lima. DOE – Minas Gerais, 06/09/2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. 02077-2014-143-03-00-8 Recurso Ordinário. Recorrentes: J.A.A e T.D.B Recorridos: Os mesmos. Relator: Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta. DOE – Minas Gerais, 28/11/2017.

BRASIL. **Constituição Federal**, promulgada em 05 de outubro de 1988. Extraída de: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 03/09/2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, 09/08/1943.

DALLARI, D. A. **Direitos Humanos e Cidadania**. 2ª ed. São Paulo: Moderna, 2004. Disponível em:< <http://saocamillo.sp.br/pdf/broethkos/78/Art.13.pdf.2010>>. Acesso em 01/08/2018.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, a. 22, n. 262, p. 24-33, out. 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 1760 p. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. In Direitos humanos: essência do direito do trabalho. Juízes para a Democracia. São Paulo: LTR, 2007.

DOLORES, Hádassa & FERREIRA, Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Editora Russell, 1ª edição. Campinas - SP, 2004.

FAUTH, Juliana de Andrade. **Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3745, 2 out. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25433>>. Acesso em: 18 set. 2018.

FONSECA, Fonseca. **Assédio moral – breves notas**. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34-45, jan. 2007.

FREITAS, M. E. **Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas (FGV), São Paulo, v. 41, n. 2, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. 2003. Monografia. III Concurso de Monografias Amatra II, São Paulo, 2003. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php>. Acesso em: 10/9/2018.

GUIMARÃES, J. G.; TORRES, A. R. R.; MENDONÇA, H. **Assédio moral e bem-estar em corporações militares**. Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2008.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. 6ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

HELOANI, José Roberto. **Assédio Moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. ERA – eletrônica, v.3, n.1, Art. 10, Jan/Jun. 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSA TA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em: 02/08/2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France, tradução KÜHNER, Maria Helena. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 6ª. Edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho.** Revista Brasileira de Direito Constitucional – Nº7 – Jan/Jun 2007.

LIMA, Melissa Bastos de. **Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.** Centro Universitário do Instituto de Educação Superior de Brasília. Brasília, 2013.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos.** Revista do Ministério Público do Trabalho. a. VI. Brasília: LTr, set. 1996.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência.** 2ª edição. São Paulo: Altas, 2012.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental.** São Paulo: LTr, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos.** Justiça do Trabalho, 2004.

MINAYO, M. C. S. **Violência e saúde.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2006.

NASCIMENTO, S. A. C. M. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, n. 371, jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 01/10/2018.

OIT. Directrices marco para afrontar la violencia laboral em el sector de la salud. Apud SILVA, L. L. da; COELHO, E. B. S.; CAPONI, S. N. C. de. **Violência silenciosa: violência psicológica como condição da violência física doméstica.** Interface [online], Botucatu, v. 11, n. 21, abr. 2007, p.94. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/icse/v11n21/v11n21a09.pdf>>. Acesso em: 03/07/2018.

PAIVA, Kely César Martins de, CASALECHI, Tamilsy Teixeira. **Relações de poder e trabalho no Brasil contemporâneo.** Curitiba: Juruá, 2010.

PY, Luiz Alberto. **Instituto de defesa.** Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, p. A 21, 1 fev. 2004.

REALE, Miguel. Filosofia do Direito. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1983, p.211. reelaborada. São Paulo: LTr, 1999. ____ **Proteção contra a discriminação na relação de emprego.** In: VIANNA, Marcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). Discriminação: estudos. São Paulo: LTr, 2000.

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

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado.** 6ª. edição, revisada e ampliada com a Lei n. 13.467/2017. SP: Editora Ltr, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais no Trabalho.** Porto Alegre, a. 21, n. 242, p. 7-21, 2004.

SCHIAVI, Mauro. **Ação de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho.** 4ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

SHIMIDT, M.H.F.M. **O assédio moral e o direito do trabalho.** Ver. TRT-9ªR, Curitiba, a.27, n.47, p. 177-226, jan/julh.2002. Disponível em: <<http://www.assediomoral.net/>>. Acesso em 15/08/2018.

TARCITANO, J.S.C.; GUIMARÃES, C.D. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Trabalho de Conclusão do Curso (Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) – Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá, Juiz de Fora/MG, 2004.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego.** São Paulo: LTr, 2009.

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. **Características do Assédio Moral.** Curitiba: Juruá, 2010.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Direito de Personalidade.** Coimbra: Almedina, 2006.

VICENT, V. C.A. **O assédio moral nas empresas: análise do posicionamento dos Recursos Humanos no ato do assédio moral.** 2011. Disponível em <<http://revista.unilins.edu.br/endex.php.cognitio/article/view/192>>. Acesso em 23/08/2018.