

## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

**Magna Gamarra Ferro Scarpin<sup>1</sup>; Leda Maria Messias da Silva<sup>2</sup>**

**RESUMO:** Essa pesquisa efetua um estudo sobre o Assédio Moral nas relações de trabalho, conceituando-o, partindo dos sujeitos que podem ser vítimas ou algozes no assédio nas relações de emprego. Estabelece a relação destes com a intencionalidade do ato a fim de caracterizar o assédio moral e os seus efeitos sobre o ambiente de trabalho, inclusive, nos custos empresariais, tendo em vista que o empregado que sofre assédio, pode ser afastado do ambiente de trabalho ocasionando maiores custos aos empregadores. Através do estudo da legislação, questionando a inexistência de uma legislação nacional a tratar do tema, doutrina e jurisprudência, especialmente, do estudo dos direitos de personalidade lesados no ambiente de trabalho, pretende prevenir e alertar sobre essa conduta. Para tanto, utiliza do método dialético, dedutivo e sistêmico, bem como de métodos auxiliares, tais como o histórico, quantitativo e qualitativo, especialmente, esses dois últimos, para a análise jurisprudencial.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio moral; Dignidade; Direitos da Personalidade.

### INTRODUÇÃO

Com a Revolução Industrial no século XVIII, havia uma exploração desenfreada, a qual visava apenas a diminuição dos custos ao máximo e o aumento de produtividade. Homens, mulheres, crianças e idosos, não havia diferenciação entre eles, todos realizavam o mesmo trabalho, com jornadas excessivas, remunerações insignificantes, em ambientes de trabalho insalubres. Em verdade, havia muita exploração, frente às necessidades de sobrevivência das pessoas.

Diante dessa realidade, começaram a surgir movimentos sociais. E em meados do século XX foi instituído o contrato de trabalho, bem como no Brasil na Era de Vargas foi estabelecida a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) passando a reconhecer direitos e benefícios aos trabalhadores.

Assim, note-se que, desde o início do trabalho já existia esse fenômeno, denominado assédio moral, que assola o ambiente de trabalho, mas, atualmente, em face da competitividade acentuada, o assédio moral se tornou exorbitante, impulsionado pela globalização, violando todos os direitos inerentes à personalidade do trabalhador, e, portanto, à sua dignidade.

Quanto ao conceituação do Assédio moral nas relações de emprego, pode-se dizer que o assédio moral, são ações repetitivas que o empregado sofre no seu local de trabalho, humilhantes, constrangedoras, desmoralizantes, ordinariamente, por diversos

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Maringá – PR. Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/CNPq-Cesumar). [magnagamarra@hotmail.com](mailto:magnagamarra@hotmail.com)

<sup>2</sup> Orientadora, Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC-SP, Docente do Mestrado em Ciências Jurídicas do Cesumar e do Curso de Direito do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR. [leda.dir@cesumar.br](mailto:leda.dir@cesumar.br)

motivos, dentre os quais se destacam, competição de colegas por um cargo ou o próprio emprego, atingimento de metas abusivas, dentre outros.

Para ( HIRIGOYEN: 2009., p,17 ), “o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Para a sua configuração, não é necessário que haja intencionalidade, diante da teoria da responsabilidade civil objetiva, como configura o art. 927 do Código Civil.

Existem várias formas de Assédio moral: Horizontal ou transversal, quando a agressão ocorre no mesmo nível hierárquico, ou seja, entre colegas de trabalho; Vertical descendente, quando os assediadores estão em nível superior àquele assediado; Vertical ascendente, o assédio ocorre quando o agressor ou agressores estão em um grau hierárquico abaixo do assediado. Thomé expõe, “O assédio Moral ascendente caracteriza-se por atitudes agressivas constantes feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima”, (THOME: 2009, p.62); e o Misto, quando o todos os tipos se misturam.

Através da análise realizada em diversos acórdãos dos últimos três anos, é possível notar que a maior ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho está focada na pressão inconstante pelo aumento da produtividade e do lucro, denominada de terror psicológico de superiores contra os subordinados, além de situações vexatórias por discriminação.

Quanto à integridade do ser humano que é algo inerente ao mesmo, faz parte de sua dignidade, a luta por esses Direitos foram conquistadas ao longo dos tempos e continuam ser objeto de conquistas. O Código Civil, em seu capítulo II, artigo 11 ao 25, também trata dos Direitos da Personalidade, da sua irrenunciabilidade e intransmissibilidade. E o art. 5º, X da Constituição Federal reporta a inviolabilidade desses Direitos, assegurando ainda uma indenização quando violados.

Sendo assim, o ambiente de trabalho deve ser sadio, para que através de atos, palavras, dentre outras práticas abusivas e costumeiras, não fira a imagem e a honra do trabalhador, para que o mesmo não se sinta humilhado, ferido em sua dignidade, quer seja pelo seu empregador, por um colega de serviço ou mesmo um inferior hierárquico, pois estes atos caracterizarão o assédio moral. O que significa dizer que seus direitos de personalidade estão sendo feridos.

Alkimin ainda contempla que, “ Sem dúvida, um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado influi na qualidade de vida do trabalhador dentro e fora da empresa[...]” (ALKIMIN:, 2009: p.29). Quando o ambiente do trabalho se encontra desequilibrado, favorecendo o estresse, distúrbios psíquicos como físicos ao trabalhador, dentro e fora da empresa, a este caberá uma indenização.E diante desse aspecto, o empregador tem o dever de indenizar por suportar o risco que sua atividade oferece. Esta indenização tanto pode ser moral como patrimonial. O primeiro ocorre, por violar a dignidade do trabalhador.

Além do dano moral, caberá indenização por danos patrimoniais, quando o subordinado não puder mais exercer seu ofício, acabando por “encostar” pela Previdência se assim couber, ou pelos gastos com tratamentos de saúde que possa ter sido afetado, com remédios, psicólogos dentre outros.

Candy Florêncio Thomé entende que, “ será analisado o dano causado, a forma de reparação, a valoração de tal reparação e os critérios para a fixação da indenização pecuniária “( THOMÉ:, 2009. p.124). Esta indenização não é para enriquecimento, mas sim, para que sirva de compensação a esses danos e que possa servir de desestímulo para os réus, não tornando a cometer o ato ilícito. O art. 944 do Código Civil é bem claro quando remete o “quantum” da indenização, ao ser medido através da extensão do dano.

Apesar de todo o mal que o assédio moral pode causar à vida do trabalhador e à sociedade de um modo geral, não há uma lei nacional, específica a coibi-lo, apenas legislações, ora Estaduais, ora Municipais. Assim como há projetos de lei em tramitação que consistem, de um modo geral, em conceituar o assédio moral, coibir sua prática tendo como sanção indenizações.

Dispõem de um modo geral, estes projetos, sobre como prevenir o assédio. O empregador deve tomar medidas educativas e disciplinares e não o fazendo implicaria em multas administrativas e, para o empregado, advertência, suspensão ou até uma demissão por justa causa. Mas deve ser observado que, é necessário a repetição dos atos, do contrário não se configura o assédio moral, poderá até configurar um dano moral, mas não o assédio moral, o qual, deve ser punido mais exemplarmente por ferir direitos de personalidade dos empregados por mais tempo.

E, apesar da Constituição federal tratar da dignidade da pessoa humana, bem como do trabalhador, a tutela da integridade do mesmo, pode ser encontrada em outras áreas que também se aplicam ao tema, como o Código Penal tratando dos Crimes contra a Honra em seus artigos 138 e 139, além da própria CLT, em algumas alíneas do art.482 e nas alíneas do art.483.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

A pesquisa foi teórica e houve o emprego do método dialético e dedutivo, bem como o sistêmico, na análise da legislação e doutrina. Este projeto foi embasado em uma pesquisa qualitativa e quantitativa, bem como histórica, na análise jurisprudencial, embasada nos diversos Tribunais Brasileiros, especializados na área trabalhista. Iniciou-se com um levantamento bibliográfico em bibliotecas e via internet em sites oficiais, objetivando identificar na literatura os assuntos pertinentes a este projeto; de posse deste levantamento literário foram elaborados os fichamentos e a redação provisória com a fundamentação teórica e prática (estudos de casos jurisprudenciais) deste projeto até às conclusões, com a elaboração da redação definitiva.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Através deste projeto foi possível concluir que o assédio moral é todo ato degradante, humilhante ao trabalhador de forma repetitiva, que prejudique o bom andamento do trabalho deste, ainda que não seja necessário intencionalidade para a caracterização do mesmo, bastando a prática danosa ao assediado.

A Jurisprudência revelou que a principal causa desse mal é a busca desenfreada por altos lucros e vendas, sem dar a importância devida à saúde dos trabalhadores, para alcançar os resultados esperados.

Assim, foi possível perceber que onde o ambiente se encontra desequilibrado, faz com que os trabalhadores fiquem mais doentes e, portanto, é necessário investir no ambiente de trabalho propiciando uma sadia qualidade de vida para os trabalhadores e alcançando o resultado, tão esperado pelo empregador, de obter lucros com o seu empreendimento, tendo números mais positivos.

Estas informações são úteis e contribuem para o resultado esperado de maior divulgação do que é o assédio e, portanto, deve contribuir para a prevenção. Será apresentado este trabalho na V Mostra Interna de trabalhos de Iniciação Científica.. A pesquisa presta-se a subsidiar futuros estudos na área da saúde do trabalhador.

## CONCLUSÕES

Através desse trabalho constatou-se que o Assédio Moral se caracterizará quando houver atitudes humilhantes, degradantes, repetitivas dentro do ambiente de trabalho, que poderá ser realizado tanto por um indivíduo como vários, contra um ou vários trabalhadores, não somente pelos superiores hierárquicos, mas como por uma mesma hierarquia, são os chamados; Assédio Moral horizontal, vertical ascendente ou descendente, bem como misto. Verificou-se que não é preciso a intencionalidade, para que ocorra o assédio moral e a violação da dignidade do trabalhador, visto que, há a responsabilidade objetiva, necessitando configurar apenas o dano e o nexa causal.

O Assédio quando caracterizado, estará transgredindo os direitos inerentes à sua personalidade, violando sua dignidade, desequilibrando o ambiente de trabalho. Isso porque, o trabalhador precisa de um ambiente de trabalho sadio, e para que isto seja proporcionado, não condiz apenas com a infra-estrutura, mas a sadia convivência entre os colegas de trabalho, entre o subordinador e os subordinados, devendo haver respeito, acima de tudo, pelo ser humano.

A não observância quanto a esses aspectos, pode levar a um custo elevado para as empresas, ao passo que, ocorrendo o Assédio Moral, este deverá ser reparado com a finalidade não apenas de punição, mas para que o agressor não realize os atos novamente.

Por mais que no Brasil não haja ainda uma lei específica contra esse mal no ambiente de trabalho, há inúmeros projetos de lei em tramitação, alguns já aprovados em determinadas cidades, mas também existem normas em áreas diversas que podem ser utilizadas para coibir esse dano psicológico, bem como a proteção da Constituição frente a esses Direitos Fundamentais não só do trabalhador, mas de todo ser humano.

Assim, os empregadores devem compreender que, quanto mais o trabalhador estiver trabalhando satisfeito, em um ambiente de trabalho adequado, sentindo-se valorizado, maior será seu rendimento. E é dentro dessa perspectiva, que inúmeras empresas já adotaram sistemas para que possam favorecer os trabalhadores, como ambientes específicos para tirar uma “soneca” no intervalo do almoço; um período de tempo para fazer alongamentos corporais, diminuindo o estresse na empresa; dando espaço aos trabalhadores, para que estes opinem a respeito do trabalho realizado, dentre outros.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de trabalho**, 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2009

BARBOZA, Jovi Vieira. **Dano Moral: o problema do *quantum debeat* nas indenizações por dano moral**. Curitiba, Juruá, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

PIETSCH, Marly Pestana et al. **Assédio moral: agressão ao trabalhador**. Cascavel: Coluna do saber, 2006.

SOUZA, Sérgio Iglesias Nunes de, **Responsabilidade Civil por danos à personalidade**. Barueri-SP, Manole, 2002.

THOME, Candy Florencio. **Assédio moral nas relações de emprego**, São Paulo: LTR, 2008.