
ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR, EM DISCORDÂNCIA COM PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Antonio Carlos das Neves Souza Júnior¹
Jorge Afonso Neves Anaice da Silva²

RESUMO

Assédio moral na saúde do trabalhador, em discordância com princípio da dignidade da pessoa humana, esse tema é bastante discutido no judiciário, incorporando-se aos estudos na área da saúde do trabalhador, fundamentos jurídicos e doutrinários, que os trabalhadores moralmente assediados merecem receber do Estado à tutela jurídica contra o Assédio Moral. Para tanto, em um primeiro momento, são situados aspectos gerais acerca do assédio moral. Este trabalho parte da análise do dano causado a saúde dos trabalhadores, onde a saúde está abrangente pela Organização Mundial de Saúde - OMS. O tema tratará dos danos à saúde, ocasionado nas relações do trabalho. Verificar a legislação que envolve as relações entre trabalhador e empregador, apontando doutrinas, acerca do assédio moral, que condescenderão nas relações trabalhistas. Conceituando assédio moral, apresentando os requisitos para a sua configuração e demonstrando-se as formas mais comuns de sua manifestação, estabelecendo, por fim a discordância que o assédio moral causa no princípio da dignidade da pessoa humana. A base da pesquisa é doutrinária, com levantamento bibliográfico, pesquisas em livros.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Saúde do Trabalhador. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Dano Moral.

INTRODUÇÃO

O Assédio moral é um tema bastante explorado na atualidade e se incorpora também, além da área jurídica, aos estudos na área da saúde do trabalhador, pois esse tipo de assédio provoca danos críticos à saúde dos trabalhadores, indo contra

¹ Acadêmico do 10º semestre do Curso de Direito da Faculdade Estácio Seama, Email: antoniojuunior@ig.com.br

² Professor Especialista do da Faculdade Estácio Seama e orientador no presente artigo, Email: Jorge.anaice@hotmail.com

o princípio da dignidade da pessoa humana, que é um direito internacionalmente protegido. Os trabalhadores moralmente assediados merecem receber do Estado a tutela jurídica contra esse tipo de violência, por intercessão de fundamentos jurídicos e doutrinários. O Direito à saúde do trabalhador é tema imprescindível na sociedade, por não tratar apenas de um direito social ou mesmo da saúde, e sim da garantia dos direitos fundamentais do ser humano buscando o mínimo existencial ao cidadão, para efetivação da dignidade da pessoa humana, direito este constitucionalmente previsto.

Para definirmos melhor essa forma de violência, começaremos pela abordagem da obrigação das empresas para com a saúde do trabalhador. Numa perspectiva mais ampla, não só as empresas, mas todas as nações têm de fazer parte Organização Mundial de Saúde – OMS, com a obrigação de prestar essa assistência ao trabalhador, sendo a saúde uns dos direitos fundamentais do ser humano. Conceitos esses que foram dados pela nossa própria Constituição Federal de 1988 em seu artigo 196, e que nos rege com seus princípios formadores de conceitos.

Neste sentido, relata (VITORINO 2013, p. 53) “que os direitos sociais inscritos na Constituição Federal têm o escopo de garantir que certas situações incorporadas ao patrimônio humano sejam preservadas pelo Estado”.

A saúde consta como direito subjetivo público exigível do Estado, sendo que esse deve atuar tanto de forma preventiva como reparativa ou curativa, sendo a atuação preventiva privilegiada [...]. (MELO 2013, p. 1009):

A dignidade a pessoa humana desempenha um papel de proeminência entre os fundamentos do Estado brasileiro. Núcleo axiológico do constitucionalismo contemporâneo, a dignidade é considerada o valor constitucional supremo e, enquanto tal deve servir, não apenas como razão para a decisão de casos concretos, mas principalmente como diretriz para a elaboração, interpretação e aplicação das normas que compõem a ordem jurídica em geral, e o sistema de direitos fundamentais, em particular.

Tal preceito figura como fundamento do Estado democrático de direito, previsto no inciso III, do art. 1º da CF/88, e nos dizeres de (FILHO 2013, p. 5):

A dignidade da pessoa humana é o valor-fonte de todos os direitos fundamentais. Esse valor que se apresenta como fundamento e fim último de toda a ordem política, busca reconhecer não apenas que a pessoa é sujeito de direitos e créditos diante dessa ordem, mas que é um ser individual e social ao mesmo tempo.

A Constituição Federal em 05 de outubro de 1988, em seu texto os direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11, reforça esses preceitos nesse atual contexto constitucional, já que o sistema brasileiro de leis parte de princípios abrolhados e descritos pela própria Constituição.

Muitas vezes o empregado é rebaixado à condição de mera peça de um processo e o aspecto humano do trabalho é inteiramente desconsiderado, sendo utilizado apenas como uma ferramenta para tal trabalho. E é neste contexto que o empregado se submete a várias imposições patronais, na busca do alcance de metas e resultados impostos pela empresa, mas que são inatingíveis. Nesse caso, figura, claramente, o assédio moral.

O assédio moral acontece em vários ambientes de trabalho e é decorrência de várias situações degradantes que o trabalhador pode passar, sendo que, muitas vezes ele é obrigado, pois necessita daquele trabalho, e essa pressão exacerbada sobre ele, seja pelo empregador ou pelos colegas de trabalho, que o leva a uma situação ruim em seu ambiente de trabalho, derrocando em problemas de saúde física e mental.

Como hipótese, podemos mostrar a relação do princípio da dignidade humana com base no direito à saúde do trabalhador, pois não respeitando esse direito, ao mesmo tempo acaba discordando com o princípio da dignidade da pessoa humana, porque esse tipo de assédio é um dos males que mais afetam a saúde do trabalhador.

O objetivo deste artigo é afirmar o direito à saúde junto com o princípio da dignidade da pessoa humana, que é direito fundamental do ser humano, e, também, afirmar que o trabalhador não pode ter sua saúde prejudicada por causa de uma pressão sofrida (assédio moral), devido aquele ser o seu trabalho. Há a necessidade, portanto, de alcançar e garantir o direito à saúde dessas pessoas em relação ao assédio moral sofrido, por meio dos fundamentos constitucionais que, por sua vez, devem ser alçados, refletindo com a aplicabilidade social e mostrando que o direito dos trabalhadores deve ser respeitado.

METODOLOGIA

O público tomado como alvo nessa pesquisa serão os operadores do direito, e também os trabalhadores, durante as etapas dos estudos buscou-se métodos, através das pesquisas dedutivas, para compreender o assédio moral na saúde do trabalhador, junto ao direito a saúde sofrido pelo assédio moral.

A coleta dos dados de pesquisa foi baseada, com base nos doutrinadores e revistas. Com objetivo de esmiuçar o entendimento sobre o tema. Esta pesquisa objetiva a clareza sobre o problema do trabalhador que sofre com assédio moral no ambiente de trabalho, fundada em materiais bibliográficos já publicados, como livros, artigos, pareceres publicados na internet.

A análise referente a esta pesquisa tem caráter descritivo, de modo a tentar proporcionar informações completas dos dados contidos na amostra que foram estudadas, para a realização completa do trabalho, se fez um cruzamento dos dados encontrados nas pesquisas.

1. CONCEITUANDO O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste em uma conduta abusiva manifestada ofensivamente através de palavras, gestos, atitudes ou comportamentos e que, quando recorrente, atenta contra a dignidade da pessoa humana, em relação a sua integridade psíquica ou física, causando danos críticos à saúde dos empregados. Pensando nisso, vamos analisar neste tópico como essa forma de agressão pode ser conceituada.

Para aprofundar esse tema, que tem grande abrangência dentro dos estudos do Direito. Começaremos pela definição de Maria Aparecida Alkimin, em sua obra intitulada Assédio moral na relação de trabalho (2010, p.48), trata da definição da palavra assédio procedente do verbo assediar ao qual é:

(...) perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes; ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o ser e dever ser, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo.

De modo mais enfático, Hirigoyen que, em seu livro intitulado *Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral* (2002, p. 17), aprofunda a análise do assédio moral como:

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Ao encontro das ideias veiculadas por Hirigoyen, citamos também a análise de Heinz Leymann, apud Menezes (2002, p. 142), conceituando o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social, rivalidades.

O assédio moral pode proceder de qualquer parte do ambiente de trabalho, desde o topo da hierarquia até a sua base, sendo praticado, também, por grupos de pessoas as quais praticam violência psicológica grave. Na maioria das vezes, essa atitude repercute em todo o local de trabalho, causando repulsa no empregado ao tirar sua dignidade e seu mérito dentro do ambiente laboral.

Para Soboll (2008, p.21) as causas do assédio moral são “[...]o propósito de destruir, prejudicar, anular ou excluir o alvo escolhido”, sendo que, o mais recorrente é essa agressão nascer com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a relevar as atitudes, ‘levando na brincadeira’, mas, com a sua repetição, depois de um tempo, vem a propagar-se com força maior e o empregado torna-se alvo de várias humilhações, passando por inúmeras situações de desconforto, vindo a prejudicar o seu futuro como trabalhador.

1.1 CLASSIFICAÇÃO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral dentro do ambiente de trabalho pode ser detectado de várias formas, como: a ação de grupo de trabalhadores contra uma pessoa específica e o assédio vindo da gerência da empresa. O assédio provocado pelo grupo de pessoas, tem como fim prejudicar, provocando baixa autoestima no

trabalhador atingido. Já o assédio moral do superior hierárquico ocorre quando, ao invés de mostrar uma liderança ou um ambiente de trabalho agradável, acaba mostrando somente um papel de chefe, que é carrasco, humilhando, perseguindo ou ‘pegando sempre no pé’ de seu subordinado, para que esse execute o serviço dentro do prazo.

Um outro tipo é quando o colega de trabalho, do mesmo patamar de hierarquia, que, ao invés de auxiliar os novos empregados, acaba que fazendo o contrário, tentando rebaixar o colega de trabalho, fazendo-o virar motivo de zombaria dentro da empresa.

Por último e menos recorrente, há o assédio moral do subordinado contra o seu superior. Esse tipo de assédio ocorre quando o subordinado, por ter mais conhecimento que o seu superior, faz o superior se prejudicar, passando vergonha perante os outros trabalhadores, pelo fato de alguém do nível inferior da hierarquia saber mais que seu chefe. Assim, esse empregado usa seu conhecimento para acabar com o mérito e autoestima do superior.

Segundo Hirigoyen (2002, p.19), Assédio moral é “a violência perversa no cotidiano, disseminando amplamente a problemática desse sofrimento invisível”.

De uma ampla perspectiva, essa prática de assédio pode ser classificada em três, como: ‘assédio vertical’, praticado pelo chefe para com seus empregados, sendo bastante comum na atualidade; ‘assédio moral horizontal’, aquele praticado entre colegas de serviço do mesmo setor de trabalho (do mesmo patamar de hierarquia); e o ‘assédio ascendente’, onde o empregado possui conhecimentos práticos inerentes ao processo produtivo superiores ao do seu chefe, fazendo com que o chefe seja agredido pelas ofensas e sarcasmos de seu subordinado (BRASIL, Ministério da Saúde, 2011).

Portanto, o assédio mais comum no ambiente de trabalho é o vertical, caracterizado pelo tratamento humilhante do superior para com o seu empregado. Já o menos encontrado é o horizontal, pois quase todos chefes possuem conhecimentos inerentes ao seu setor, só podendo ocorrer quando o subordinado tem mais conhecimento que o seu superior.

1.2 ATITUDES HOSTIS DO ASSÉDIO MORAL

1.2.1 DETERIORAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Alguns exemplos que podemos ver de assédio moral é a deterioração proposital das condições de trabalho, onde o assediador busca meios para acabar com a tranquilidade do trabalho da pessoa, colocando falhas em seu trabalho, não lhe dando o digno respeito que merece.

Hirigoyen (2002, p. 108) traz uma lista dessas atitudes hostis em seu livro, trazendo uma grande contribuição para a análise aqui proposta:

Retirar da vítima a autonomia. Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas. Contestar sistematicamente todas as suas decisões. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada. Priva-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador... Retirar o trabalho que normalmente lhe compete. Dar-lhe permanentemente novas tarefas. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências. Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários prêmios). Agir de modo a impedir que obtenha promoção. Atribuir a vítima, contra a vontade dela trabalhos perigosos. Atribuir a vítima tarefas incompatíveis com sua saúde. Causar danos em seu local de trabalho. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho. Induzir a vítima ao erro.

1.2.2 ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

Outra atitude é o isolamento e recusa de comunicação, o qual é praticada pelo superior hierárquico, tomando conta de todos na empresa, vindo a utilizar comodismo, por querer fazer o mesmo que o superior, para agradá-lo ou por apenas medo.

Hirigoyen (2002, p. 108-109) traz uma série de condutas deste isolamento pela vítima ao qual é:

interrompida constantemente. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. A comunicação com ela é unicamente por escrito. Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual. É posta separada dos outros. Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros. Proíbem os colegas de lhe falar. Já não a deixam falar com ninguém. A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

Em uma reportagem especial da revista Veja, (VEJA apud SANTOS, 2005, p. 105), há um relato típico da conduta de Assédio Moral através do isolamento:

Entre 2004 e 2005, fui moralmente assediada por coordenadores do departamento da universidade onde trabalhei até o mês passado. Depois de

um período de afastamento, encontrei um ambiente hostil. Deram-me um horário irracional. Em um dia, tinha que trabalhar doze horas ininterruptas. Quase todos os dias, recebia ofícios de advertência, sem que nada tivesse feito de errado. Elegi-me para uma comissão de prevenção de acidentes e passei a ser ainda mais humilhada. Deram-me atividades de orientação de estagiários, com a justificativa de que eu não tinha qualificação para dar aula. Numa reunião, o coordenador agrediu-me aos berros na frente dos colegas e funcionários. Chequei a ser colocada em uma salinha, sem nada para fazer. Nesse processo estressante, adoeci e voltei a sofrer convulsões depois de 24 anos sem ter esse problema. Também perdi mais da metade da minha renda

1.2.3 ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

Tem-se também o atentado contra a dignidade dos trabalhadores que é a utilização de insinuações desdenhosas para desqualificá-los, fazendo com que a vítima perca a sua autoestima e autoconfiança. Tudo isso através de desprezo e um amplo processo de desqualificação do trabalhador.

Hirigoyen (2002, p. 109) traz como características do agressor:

Gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...). É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados. Espalham rumores a seu respeito. Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental). Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada. Criticam sua vida privada. Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade. Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas. Atribuem-lhe tarefas humilhantes. É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

1.2.4 VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL

A violência verbal, física ou sexual, é quando o assédio moral já está em um nível bastante avançado perante o empregado.

Hirigoyen (2002, p. 109) diz como exemplos dessa violência, ao qual a vítima sofre ameaças:

de violência física. Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada fecham-lhe a porta na cara. Falam com ela aos gritos. Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio. Fazem estragos em seu automóvel. É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas). Não levam em conta seus problemas de saúde.

Com essas atitudes, o assédio moral só será caracterizado se for recorrente. Portanto, somente se repetidas cotidianamente na vida dos trabalhadores, tais atitudes são caracterizadas como assédio moral e sua consequência é gerar um grande abalo na saúde mental dessas pessoas em suas vidas, dentro e fora do trabalho.

2. ASSÉDIO MORAL SOBRE A SAÚDE

Neste tópico, veremos as consequências do assédio moral na saúde dos trabalhadores e quais sintomas apresentados com intuito de compreendermos o impacto físico e psicológico desse tipo de violência que afronta os trabalhadores.

O abalo que o assédio moral causa sobre a saúde dos trabalhadores é devido à violência estar em um nível totalmente avançado, onde muitas vezes surge como um sofrimento que não é visível, ao qual só passa a ser visível quando o trabalhador já está totalmente abalado e sua saúde bastante prejudicada.

A discussão acerca do assédio moral não se restringe somente às áreas trabalhistas, sendo também, foco das áreas da saúde, mobilizando o Ministério da Saúde em suas discussões. Na cartilha “Assédio violência e sofrimento no ambiente de trabalho” (2011, p.09), do Ministério da Saúde:

Os reflexos em quem sofre assédio moral são extremamente significativos, vão desde a queda da autoestima até a existência de problemas de saúde, entre eles: depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental, cansaço exagerado, irritação constante, insônia, pesadelos, alterações no sono, diminuição da capacidade de concentração e memorização, isolamento, tristeza, redução da capacidade de fazer amizades, falta de esperança no futuro, mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral, mudança de personalidade, passando a praticar a violência na família, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, distúrbios digestivos, aumento da pressão arterial, tremores e palpitações.

Esses sintomas apresentados pelos trabalhadores demonstram a importância de se combater o assédio moral dentro do ambiente de trabalho, pois como vemos são sintomas complexos que vem a ferir a integridade física e psíquica dos empregados, passando de um problema especificamente trabalhista para um problema de saúde.

Indo na mesma linha argumentativa temos a reflexão acerca do assunto por Gosdal et al. (2009 p.40) diz que:

a violência psicológica no trabalho, que inclui o assédio moral, pode trazer sérias perturbações à saúde física e mental do empregado assediado e também dos colegas não partícipes do assédio, criando um ambiente de trabalho hostil e desagradável, carregado de tensões.

Os trabalhadores moralmente assediados merecem receber do Estado a tutela jurídica contra o assédio moral, pois o direito à saúde do trabalhador é tema imprescindível na sociedade, por não tratar apenas de um direito social ou mesmo da saúde, mas sim da garantia dos direitos fundamentais do ser humano buscando o mínimo existencial ao cidadão, para efetivação da dignidade da pessoa humana.

A argumentação legal que tem sido eficaz na luta contra o Assédio Moral, também é abordada. No artigo 196 da Constituição da República Federativa do Brasil, que dispõe:

Art. 196 – A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

A Constituição é clara que é um dever do Estado, e um direito de todos terem acesso à saúde. Nesse contexto vislumbra-se uma obrigação estatal que não há limitação para o fim obrigacional, ou seja, o Estado deve a todos, uma assistência e acesso à saúde, incluindo não só cidadãos brasileiros, mas estrangeiros, silvícolas ou quem dela (saúde) precisar e estiver em Território Nacional.

Os trabalhadores, que vem a sofrer com o assédio moral, muitas vezes se omitem em relação aos sintomas decorridos de tal agressão e não contam aos colegas. Geralmente os assediados esperam melhorar, pois têm medo do preconceito que pode sofrer ao descobrirem que ele está doente, e, principalmente, pelo medo de perder o emprego, suportando, assim, as dores físicas e psíquicas até a medida do possível e em silêncio. Barreto (2003, p. 36) aborda a questão da seguinte forma:

A doença só se manifesta na fábrica quando a dor é insuportável, rompendo o silêncio dos órgãos do corpo submetido, que já não consegue cumprir as

metas preestabelecidas. A esperança estrangulada dá visibilidade à enfermidade, que por certo tempo manteve-se oculta na fronteira da dor e dos múltiplos medos.

Quando os empregados já estão totalmente doentes, abalados por conta dos sintomas se agravarem, vão procurar o médico, se deparam com outro momento de angústia e humilhações, e transtornos emocionais como a vergonha e aquele sentimento de culpa por relutarem em procurar ajuda médica, com medo de perder seu emprego, asseverando seu quadro de saúde.

Rouquayrol (1993), apud Freire (2009, p.05), o assédio moral vem a causar diversos transtornos nas pessoas como transtornos psicossomáticos, comportamentais e psicopatológicos, mas não se tem quantidade de quantos trabalhadores, que sofreram com o assédio, tiveram algum tipo de problema em sua saúde. Sendo que, para obter essa caracterização depende-se da análise tanto dos estímulos agressores como da capacidade de cada pessoa, ou seja, a suscetibilidade de cada pessoa ou fatores inerentes a esse processo influenciam para que os transtornos sejam consequência do assédio moral.

De acordo com a OMS, os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais (OMS apud FREIRE, 2009, p. 06):

- a) Psicopatológicos: estão neste sintoma, todas síndromes de ansiedade, depressão, sendo incluso apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes o despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos, etc, mudança de humor (ciclotimia), irritabilidade (distímia).
- b) Psicossomáticos: neste estão todos os sintomas físicos, mas que têm uma origem ou uma gênese psíquica, como, hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio (labirintite ou síndrome de Menière), torcicolos, lombagos, queda de cabelo, dores musculares e/ou articulares de origem tensional, estresse.
- c) Comportamentais: São reações agressivas (consigo mesmo ou com outras pessoas do convívio social), transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social.

OMS (2004), apud Freire (2009, p. 06), as doenças mais encontradas nos pacientes, devido ao assédio moral sofrido, são a depressão, o estresse pós-traumático e a ansiedade generalizada. Essas doenças podem ser somadas a outra: o transtorno adaptativo. De acordo com a Organização Mundial da Saúde, tal transtorno pode ser consequência de alterações nos quadros sociais da vida do indivíduo se somado a sua resposta aos efeitos do estresse e tem como

consequência sinais de aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades.

Portanto, após essa análise detida sobre o impacto do assédio moral na vida do trabalhador, vemos que essa forma de assédio causa danos críticos à saúde dos trabalhadores, ferindo o direito fundamental do ser humano de ter um ambiente salubre de trabalho, além de não concordar com o princípio da dignidade da pessoa humana, pois o assédio moral muitas vezes desestrutura a saúde das pessoas, e devido às baixas condições econômicas, muitos trabalhadores são obrigados a suportá-lo.

3. LEGISLAÇÕES E O DANO MORAL ACERCA DO ASSÉDIO MORAL SOFRIDO

Por não haver uma legislação que trate especificamente do instituto do assédio moral, isso não vem a significar de forma alguma que o empregado assediado está desprotegido, pois ele tem a Constituição Federal, o Código Civil e o Código Penal a seu dispor, para tentar combater esses atos praticados pelo assédio moral.

3.1 NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A nossa Constituição Federal no seu artigo 1º traz os fundamentos da República, entre quais importante destacar: cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais da livre iniciativa, ao qual o assédio moral vem a ferir principalmente a dignidade da pessoa humana, direito fundamental do cidadão (BRASIL, 1998, art, 1º, incisos II, III e IV).

No seu artigo 3º a Constituição Federal traz os objetivos fundamentais da República, destacando os incisos I e IV:

Art 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
[...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1998, art. 5º, incisos I e IV)

Também prevê ainda a Constituição Federal em seu artigo 5º:

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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

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 à indenização pelo dano material ou moral decorrentes de sua violação. (BRASIL, 1998, art. 5º, incisos I, II, III e X).

3.2 NO CÓDIGO CIVIL

Em relação ao Código Civil temos o artigo 186 e 187 que tratam do ato ilícito ao qual estão sujeitos ao artigo 927 caput do código civil que trata da responsabilidade civil em relação a obrigação de indenizar.

O artigo 186 destaca que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, 2002, art. 186).

O artigo 187 dispõe que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” (BRASIL, 2002, art. 187).

Com esses dois artigos, o artigo 927 do Código Civil vem para tratar da responsabilidade civil na obrigação de indenizar, onde diz que:

Art 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002, art. 927)

Os danos sofridos pelos empregados, com mediante provas podem gerar direito a indenização por danos materiais e morais, ao qual é devida quando houver prejuízo à reputação, à boa honra, ao decoro e à dignidade pessoal do empregado.

3.3 NO CÓDIGO PENAL

Não há um tipo penal específico para o assédio moral, mas, por outro lado, as consequências que ele causa pode ofender alguns elementos que tem resguardo na esfera penal, e dependendo da conduta adotada pelo agressor, o assediado pode ter proteção nos artigos 139 ao qual trata da difamação e 140 do Código Penal que trata da injúria.

3.4 TRABALHADORES CELETISTAS

Nos casos dos trabalhadores celetistas, o qual são regidos pela CLT (consolidação das Leis do Trabalho), os trabalhadores podem levar em conta o artigo 482, alíneas b), h), e j), e o artigo 483, alíneas a), b), c), e).

O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho diz respeito a justa causa e rescisão do contrato pelo empregador, ao qual dispõe o artigo:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (BRASIL, 1943, art. 482).

O artigo 483 da CLT diz respeito ao pleiteio de indenização por parte do empregado assim que considerado rescindido o contrato, dispõe o artigo:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. (BRASIL, 1943, art. 483).

A responsabilidade em relação aos trabalhadores celetistas poderá recair ao empregador, tendo base no fato de que ele deve reprimir condutas não desejáveis, mas pode-se frisar que a responsabilidade é subjetiva, podendo ser por dolo ou culpa, sendo culpa presumida, podendo inverter o ônus da prova, devendo o empregador provar que não agiu culposamente. (BRASIL, Ministério da Saúde, 2011)

Como sanção a consolidação das Leis do Trabalho, toma como atribuição a quem comete ou vier a cometer condutas de assédio moral, “falta grave punível com demissão por justa causa.” (BRASIL, Ministério da Saúde, 2011, p.13).

Em relação às indenizações, os trabalhadores regidos pela CLT podem requerer também a rescisão indireta do contrato de trabalho, rompendo o contrato como se tivesse sido demitido, ao qual irá pleitear as devidas verbas rescisórias.

3.5 DAS PROVAS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

Primeiramente, o trabalhador assediado deve reunir quaisquer provas para comprovar o assédio, anotando todos os detalhes das humilhações sofridas, como dia, mês, ano, hora, local, setor, nome do assediador, testemunhas, conteúdo de conversa entre outras coisas que possam ser necessárias. (BRASIL, Ministério da Saúde, 2011).

O Assediado deve dar visibilidade do assédio, nunca ficar isolado, procurar ajuda dos colegas, inclusive daqueles que presenciaram o fato ou que também já vieram a sofrer humilhações por parte do assediador, não deve conversar com o agressor sem ter alguma testemunha, e principalmente procurar o representante sindical e relatar os fatos (BRASIL, Ministério da Saúde, 2011).

Para se comprovar realmente todas essas provas em que o empregado reúne para a clara comprovação do assédio moral junto ao dano moral que decorre desse assédio sofrido, o trabalhador deve utilizar o artigo 212 do código civil ao qual dispõe:

Art. 212. Salvo o negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante:

- I - confissão;
- II - documento;
- III - testemunha;
- IV - presunção;
- V - perícia.

Quando o dano é físico e psíquico ele deve usar de fato a prova pericial, e em relação às doenças psicológicas decorridas do assédio, o empregado tem de se submeter a um laudo médico como meio de prova documental essencial para a comprovação do dano sofrido.

CONCLUSÃO

Sabemos que o assédio moral, hoje em dia, está presente em muitos locais de trabalho. Esse efeito acaba com a saúde, a amizade, e com famílias de muitas pessoas que são atingidas por tal situação. Inclusive, os trabalhadores, muitas vezes, são obrigados a suportar esses assédios, pelo medo de perder seu emprego, como consequência disso acabam se isolando e sofrendo cada dia mais com esse mal laboral.

Muitas vezes os agressores são pessoas despreparadas para o exercício de chefia. São pessoas que só querem mandar e não tomar uma posição de liderança para com os trabalhadores, para tentar uma relação totalmente agradável perante eles - tentando escutar as opiniões, e debater com eles para que se tenha um ótimo ambiente de trabalho, requisito este que deve ser essencial para que não venha a ocorrer o assédio moral.

Diante tudo isso, uma ação que pode ajudar muito a diminuir o problema decorrente do assédio moral - e que o princípio da dignidade da pessoa humana seja respeitado em relação também a problemas econômicos, social e humano - é que as empresas e as organizações adotem políticas preventivas contra o assédio moral, dando palestras, realizando avaliações e debates entre o chefe e os funcionários, tentando fazer que haja um bom relacionamento entre as pessoas, sendo esse um caminho certo para tentar diminuir esse mal que vem aterrorizando a vida dos trabalhadores.

Por fim este artigo, não irá acabar com toda discussão acerca do assédio moral existente nos locais de trabalho e nem esgotar o entendimento do mesmo, mas que ele possa servir como orientação para um entendimento ainda mais acervado a respeito do tema, e que com isso possa haver uma mudança por parte das empresas, pois elas também perdem muito com esse problema de assédio. O presente artigo procurou analisar, também, a manifestação do assédio moral, mostrando que é um ato ilícito violando a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores.

BULLYING IN HEALTH WORKER IN MISMATCH WITH PRINCIPLE OF DIGNITY OF THE HUMAN PERSON

ABSTRACT

Bullying in occupational health, in disagreement with the principle of human dignity, this topic is widely discussed in the judiciary, incorporating themselves to studies in the area of occupational health, legal and doctrinal foundations that morally harassed workers deserve the State the legal protection against Psychological Harassment. For this, at first, are situated on general aspects of bullying. This work starts from the analysis of the damage to workers' health, where health is comprehensive by the World Health Organization - WHO. The theme will address the health damage caused in labor relations. Check legislation that involves the relationship between worker and employer, pointing doctrines about the bullying that agree in labor relations. Defining bullying, presenting the requirements for your configuration and showing up the most common forms of its manifestation, establishing finally the disagreement that the bullying issue in the principle of human dignity. The research base is doctrinal, with bibliographical, research books.

KEYWORDS: Harassment. Occupational Health. Principle of Human Dignity. Moral Damage.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. Ed. Curitiba: Juruá, 2010.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

_____. Ministério da Saúde. **Assédio: Violência e sofrimento no ambiente de trabalho**. Brasília: [Ministério da Saúde], 2011.

FILHO. José Francisco Cunha Ferraz, Odair Márcio. **Constituição Federal interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo / Costa Machado, organizador; Anna Candida da Cunha Ferraz, coordenadora**. – 4. Ed. – Barueri, SP: Manole, 2013.

FREIRE, P. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador.** In: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0473.pdf> acessado em 10 de outubro de 2014.

GOSDAL, T. C. et al. **Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões.** In: SOBOLL, L. A.; GOSDAL T. C. Assédio moral, interpessoal e organizacional: um enfoque multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350 p.

MELO, Adriana Zawada. **Constituição Federal interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo /** Costa Machado, organizador; Anna Candida da Cunha Ferraz, coordenadora. – 4. Ed. – Barueri, SP: Manole, 2013.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral.** Revista do TST, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul/dez, 2002.

POLETTI, Ronaldo, **1942- Constituição anotada/ Ronaldo Poletti.**- Rio de Janeiro: Forense, 2009.

SANTOS, Maria Claudia. **Assédio Moral – O lado sombrio do trabalho.** Veja. Rio de Janeiro: Abril. Ed. 1913, n. 28, p. 105-107. 13 jul. 2005.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VITORINO, Odair Márcio. **Constituição Federal interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo /** Costa Machado, organizador; Anna Candida da Cunha Ferraz, coordenadora. – 4. Ed. – Barueri, SP: Manole, 2013.