

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A CLT COMO MECANISMO DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS DO EMPREGADO

Ana Clara Gonçalves¹

Heryca Pereira Machado²

Priscilla Raisia Mota Cavalcanti Costa³

RESUMO

O ambiente de trabalho, muitas vezes considerado como um espaço de crescimento profissional e desenvolvimento pessoal, pode ser obscurecido por um problema insidioso e prejudicial: o assédio moral. O assédio moral no trabalho é uma questão complexa e sensível que afeta a vida de inúmeros trabalhadores em todo o mundo. Partindo desse viés o presente estudo tem como objetivo: Analisar a CLT como mecanismo de proteção aos direitos dos empregados sob o viés do assédio moral. Para isso adotou-se como metodologia um estudo qualitativo de cunho bibliográfico que tem como fonte a doutrina, a jurisprudência, a legislação e artigos científicos que estivessem relacionados com a temática. Conclui-se assim, que em relação ao assédio moral contra o empregado não existe nenhuma legislação que seja específica e que promova maior amparo para os trabalhadores, porém de forma bastante evidentes muitos tribunais, quando comprovado o dolo, geram o dever de reparação fundamentando no princípio da dignidade humana.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Assédio moral. Indenização.

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, muitas vezes considerado como um espaço de crescimento profissional e desenvolvimento pessoal, pode ser obscurecido por um problema insidioso e prejudicial: o assédio moral. O assédio moral no trabalho é uma questão complexa e sensível que afeta a vida de inúmeros trabalhadores em todo o mundo. À medida que a conscientização sobre o assédio moral cresce, a necessidade de compreender, prevenir e combater essa forma de abuso torna-se cada vez mais evidente.

Por isso mesmo, embora ainda hoje a interpretação sobre a reforma apareça com frequência nas discussões públicas e matérias jornalísticas - propõe-se estudar e compreender o assunto de forma mais acurada. Neste sentido, com o intuito de nortear o percurso teórico e

¹ Estudante do curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis-GO, acgsilveirags3@gmail.com

² Estudante do curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis-GO, herycamello17@gmail.com

³ Professora orientadora do curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis-GO, pcavalcante976@gmail.com

metodológico proposto para a pesquisa, a delimitação do tema em espeque pretende analisar a CLT como mecanismo de salvaguarda dos direitos dos empregados sob o viés do assédio moral.

Com o intuito de nortear o percurso teórico e metodológico proposto para a pesquisa do presente trabalho, partiu-se da seguinte problemática: Em relação ao assédio moral no trabalho, a CLT funciona como mecanismo de proteção aos direitos dos empregados?

Essa pesquisa se justifica pela necessidade de abordar esse tema, pois o mesmo levanta questões éticas e legais importantes relacionadas à dignidade e aos direitos dos trabalhadores. Compreender as causas, consequências e estratégias de prevenção do assédio moral é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, além de trazer percepção de conscientização sobre o assédio moral está crescendo, e muitas organizações e legisladores estão tomando medidas para combater esse problema. Investigar e analisar as abordagens existentes para lidar com o assédio moral pode contribuir para o desenvolvimento de políticas mais eficazes.

Partindo desse viés o presente estudo tem como objetivo: Analisar a CLT como mecanismo de proteção aos direitos dos empregados sob o viés do assédio moral. Para isso adotou-se como metodologia um estudo qualitativo de cunho bibliográfico que tem como fonte a doutrina, a jurisprudência, a legislação e artigos científicos que estivessem relacionados com a temática.

DESENVOLVIMENTO

1. UMA ANÁLISE SOBRE O SURGIMENTO NO BRASIL DOS DIREITOS TRABALHISTAS E DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

1.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

É por meio do trabalho que o homem consegue satisfazer suas necessidades, sendo tal fato evidenciado desde os primórdios da humanidade. Na atualidade o homem de forma geral ou emprega suas atividades dentro da cultura agrícola ou dentro de uma entidade privada (Silva et al., 2018).

Ao longo dos anos é possível evidenciar mudanças que ocorreram dentro do trabalho, pois antigamente os empregados eram castigados, tinham extinguido o direito de liberdade, não podiam expressar pensamentos e vontades, com isso o nome trabalho não era usado, surgiu

apenas com o passar dos anos pelos gregos que usavam os termos: *ergon* e *ponos*, que significa esforço e criação, promovendo assim sentido diferente (Lima, 2016).

Dentro desse processo evolutivo cita-se o período medieval, sendo marcado pelos servos que trabalhavam nas terras dos senhores feudais e recebia um pedaço de terra em troca, sendo assim é evidente que o trabalho não era para autossustento ou ainda o sustento de seus familiares, mas sim iria tudo para a nobrezas feudais e a Igreja Católica (Rocha et al., 2013)

Durante esse período feudal não existia nenhum tipo de proteção aos empregados, somente no ano de 1917, o México criou uma constituição que tinha a previsão de proteção aos direitos sociais, prevendo oito horas de jornada de trabalho, descanso semanal, salário mínimo, direito a greve, criação de sindicatos e segurança no trabalho, tais direitos surgiram juntamente com o capitalismo implantado pelo Ditador Porficio Diaz, sendo assim retirou os camponeses da exploração iniciando uma revolução, e posteriormente no ano de 1919 surge outra constituição, chamada de constituição de Weimar, que também previa os direitos sociais em relação ao trabalho e a previdência (Vasconcelos, 2011).

Já no Brasil, durante o período colonial a mão-de-obra era escrava, que eram trazidas por meio dos navios para trabalharem em plantações de açúcar, café e nas minas de ouro, esses escravos eram submetidos a péssimas condições de vida, não tinha alimentação, roupas ou local digno para descanso, esse quando apenas mudou no ano de 1888 com a assinatura da Lei Aurea (Silva et al., 2018).

Com o passar dos anos e o fim do período de escravidão, e após a primeira Guerra Mundial a situação do trabalhador piorou, e assim surge o Tratado de Versalhes em 1919, que criou a OIT (Organização Internacional de Trabalho) que tinha como finalidade buscar condições dignas de trabalho (Santana et al., 2006).

Adiante com a Revolução Industrial, e a instituição do capitalismo, existia uma grande oferta de mão-de-obra nas cidades, e os donos das indústrias visavam apenas os lucros, pagavam salários baixíssimos e impunha sobre os funcionários longas horas de trabalho, e ainda ameaçavam os empregados o tempo todo, isso fez com que houvesse uma insatisfação dos operários, começando assim a reivindicar melhores condições de trabalho, assim durante a gestão de Getúlio Vargas no ano de 1930 cria o Ministério do Trabalho (Rocha et al., 2013)

A regulação do trabalho livre no Brasil, no final do último quartel do século XIX, evidencia de início um paradoxo: o advento da propalada libertação do trabalho escravo se dava via uma regulamentação rígida na contratação e na disciplina imposta aos trabalhadores. Mas a história “oficial” afirma que, enfim, estávamos libertando nossos escravos, rumo a uma forma racionalizada e humana de trabalho: o trabalho livre (Santana et al., 2006).

O Ministério do Trabalho passou a regularizar as questões salariais, jornada de trabalho e posteriormente a criação da Justiça do Trabalho, e nos anos de 1943 surge o decreto de Consolidação das Leis Trabalhista que reunia todas as leis criadas para a proteção dos trabalhadores (Freitas, 2001).

Em relação ao Trabalho rural no ano de 1973 surge a primeira legislação, Lei 5.889, direcionada ao trabalhador Rural, regularizando a situação dos empregados e a atividade rural e as fiscalizações que eram imputadas sobre os empregadores, e posteriormente os proventos e descontos por meio do decreto 73.626 (Carvalho; Saraiva, 2021).

Com o passar dos anos o desenvolvimento das atividades trabalhistas, viu-se a necessidade de criar outras leis como a lei do trabalho temporário (Lei 6.019/74) e lei de férias que foi alterada por meio da Lei 1.535/77, e o ápice da proteção dos trabalhadores foi a Constituição Federal de 1988, que trazia a previsão da proteção dos direitos sociais abordando juntamente os direitos trabalhistas (Santana et al., 2006).

[...] O trabalho adquire no texto constitucional inúmeras feições, que, embora diferentes, são ligadas entre si e complementares aos objetivos e fundamentos da República no sentido de assegurar a todos uma existência digna onde haja justiça social. Assim, ora o trabalho surge enquanto instrumento de tutela pessoal, essencial à sobrevivência do homem indivíduo (por exemplo, o direito social ao trabalho), ora surge enquanto política a ser implementada pelo Estado, numa dimensão difusa e essencial aos objetivos apregoados pelo Estado Democrático de Direito (Fiorillo, 2007. p. 324-325).

A leis trabalhistas vem passando por um processo de evolução com a finalidade de proteger e garantir os direitos dos trabalhadores, com a finalidade de evoluir e mudar esta realidade, se faz necessário um maior amadurecimento dos empregadores, principalmente no sentido de valorizar o ser humano e o trabalho de formas dignas, sendo possível, quem sabe, a criação de meios que visem a promover o desenvolvimento econômico, sem, contudo, sacrificar excessivamente o trabalhador (Carvalho; Saraiva, 2021).

1.1.1 Reforma trabalhista

A elite empresarial nacional, “que somente consegue enxergar a questão trabalhista sob as lentes ou escravista ou liberal” (Marcatti, 2015, p. 38) graças a um somatório de forças com o Estado, obteve sucesso em seu intento de desestruturar o arcabouço legal que minimizava, pelo menos no dispositivo legal, o desequilíbrio de forças e a pressão exploratória exercida pelo capital sobre o trabalho.

Em 08 de junho de 2016, 150 empresários de diversos setores reuniram-se com o presidente (interino) da República e o lembraram da necessidade de levar a cabo reformas no âmbito da previdência e da legislação trabalhista (Severo; Souto 2017).

Deste modo, aproveitando a conjuntura favorável, decorrente de instabilidade política, em 23 de dezembro de 2016 o governo envia ao Congresso Nacional um anteprojeto que alterava 7 artigos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei 6.019/74. Lá recebeu o número PL 6.787/16. Após tramitar, foram modificados mais de 100 dispositivos da CLT. Ato contínuo, o texto foi encaminhado ao Senado, sendo cadastrado como Projeto de Lei da Câmara 38/2017. Assim, o Projeto de Lei citado resultou na Lei nº 13.467/2017, que “altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT e mudará de forma substancial o mercado de trabalho brasileiro” (Carvalho, 2017, p. 1).

Aprovada em tempo exíguo para matéria de tamanha relevância para a sociedade brasileira, fundamentada em discurso antigo, crítico à CLT, e por conseguinte de ataque aos direitos dos trabalhadores, que sempre é articulado pelo empresariado ao abordar o arcabouço legal de proteção ao trabalho, principalmente em momentos de crise econômica, tais como o que diz que a CLT tornou-se desnecessária por ser anacrônica, fora do contexto atual das relações de trabalho e da evolução tecnológica, estimula litígios, é rígida, impedindo a livre contratação de trabalhadores (Teixeira, 2017).

Gera insegurança jurídica, em razão do modelo de Justiça do Trabalho adotado, que atua pró-trabalhador, exacerba a desigualdade social, pois só traz benefícios para quem trabalha sob carteira assinada, relegando a situações precárias de trabalho uma grande parcela da população, além de ser empecilho ao crescimento econômico e à redução de custos das empresas. Outro fator é a falta de liberdade decorrente da ingerência do Estado nas relações de trabalho, pois a CLT é fruto da outorga de um governo ditatorial (Severo; Souto 2017).

1.2 EVOLUÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO BRASIL

No que tange o assédio moral, a expressão surge em 1980, com o questionamento do Heinz Leymann, psicólogo de origem alemã, sobre essa forma de agressão sofrida dentro de ambiente organizacionais, os estudos no ano de 1993 se tornou um livro, *Mobbing la persécution au travail* – Mobbing, a perseguição no trabalho, que foi repassado a vários países em diversas línguas (Nascimento, 2009).

Scanfone e Teodisio (2004) afirma que apesar de não ser um fato novo, o assédio moral só agora vem sendo discutido. Especialmente, após 1998, ano em que a francesa Marie-France

Hirigoyen lançou o livro “Assédio moral: a violência perversa do cotidiano”, que abriu o debate sobre o assunto. O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral na relação de emprego passou a ser debatido, com maior intensidade, a partir das publicações dos livros de Herigoyen (2002), onde as pessoas que se identificam como assunto, passam a ver o assédio moral como um terror psicológico, pelo qual as vítimas são submetidas.

Conforme relatam as autoras Lages e Lopes (2003), o primeiro cientista a constatar a existência do assédio moral, foi o Dr. Heinz Leyman, psicólogo, cientista, e médico, que na década de 60 detectou um comportamento hostil em algumas crianças em idade escolar, no qual deu o nome de mobbing, após vinte anos, esse mesmo comportamento foi identificado em trabalhadores.

Tudo isso nada mais é que se não um reflexo dos anos de escravidão sofrido no Brasil, haja visto que os escravos estavam sempre sujeitos a trabalhos que levavam a exaustão, sendo o serviço prestado era de caráter manual e visto pelos senhores donos das fazendas como algo desonroso e que não poderiam ser feitos por homens livres (Ferreira, 2004).

Vale ainda destacar que o homem que era escravo era visto como um ser que não possui nenhum direito, uma vez que não possuía nenhum tipo de posse de bens, sendo assim cabia aos escravos apenas trabalharem sem qualquer proteção, segurança ou dignidade, diga-se de passagem, que no Brasil essa mancha desse período é regada de humilhações, mortes e privações relacionados ao trabalho que era prestado pelos escravos (Aguar, 2006).

Com o avanço da globalização e o capitalismo, implantou-se uma doutrina de que os homens haviam de trabalhar para conseguir o crescimento pessoal, ou seja, a prosperidade do ser humano dependia exclusivamente de sua conduta. Nessa época, as classes sociais foram reestruturadas, a fim de proporcionar melhores condições àqueles que detinham o pecúlio da manufatura, na qual o homem foi desligado dos resultados gerados em seu trabalho, piorando, assim, as condições do ofício em fábricas, oficinas, e em diversos outros meios de produção econômica.

No mesmo sentido, segundo Lima Filho (2007, p. 152), o capitalismo contribuiu para concretizar o assédio moral nas relações de emprego:

“Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de

produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui-se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta (Lima Filho, 2007, p.152).

O assédio moral ganhou proporções, pois vem tornando-se um fenômeno social, na qual é significativo nas academias de Direito e no âmbito profissional. Debates entre especialistas no assunto, casos em que a mídia relata diariamente, leis sendo criadas nas esferas federais, estaduais e municipais, tudo isso transparece o porquê de o assédio moral ser um dos assuntos mais discutidos atualmente (Ferreira, 2004).

1.3 DEFINIÇÃO LEGAL E DOUTRINÁRIA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral está presente desde as primeiras formas de relação de trabalho e constitui-se em um problema mundial, que ocorre tanto no setor público, como nas empresas privadas. Hirigoyen (2001, p.22), entende o assédio moral como sendo:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2001, p.22).

No mesmo diapasão, é o conceito elaborado por Nascimento (2004), que afirma que o assédio moral se caracteriza 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.

Silva (2008) diz que o grande mérito da abordagem do assédio moral no trabalho como problema fundamentalmente social e organizacional, intrinsecamente relacionado às mudanças do sistema produtivo, contrapondo-se, assim, às compreensões psicologizantes, patologizantes e a históricas, frequentemente presentes nas discussões de temas correlacionados, tal como as do *bullying* escolar e do *stress*.

Nesta esteira, menciona-se a definição de assédio moral da ilustre jurista Sônia Mascaro Nascimento:

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e exponha o

trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, e que tenha por efeito causar dano emocional, excluir a posição do trabalhador ou deteriorar o ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades profissionais. É indispensável, portanto pra que esteja configurado o assédio moral, que a conduta do empregado tenha se prolongado no tempo, podendo causar dano emocional ou psicológico (NASCIMENTO, 2009, p.4809).

O assédio frequentemente começa como fato corriqueiro, e, sem dar a devida atenção, a vítima e os colegas de trabalho propiciam, ao agressor, o ambiente desejado para práticas mais incisivas, como a submissão da vítima a manobras hostis e degradantes, além da colocação dela em estado de inferioridade. Essas práticas, geralmente perversas, uma vez que o agressor tem a intenção e a consciência de seus atos, fazem com que a vítima tenha seu rendimento diminuído e, aos poucos, vá se tornando exatamente o que o agressor deseja. Concomitantemente, os colegas passam a ver a vítima sob o mesmo prisma do agressor, ou seja, a vítima é desqualificada no e para o grupo (Freitas, 2001).

Nascimento (2004), ao afirmar que a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária a perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexos causal.

De fato, diferentes aspectos do contexto social no interior das empresas contribuem para o surgimento e manutenção de situações de assédio moral. Nesse contexto é que adquirem relevância os diferentes estilos de direção aceitos e incentivados nas organizações (Mendonça; Barreto, 2015).

Nessa perspectiva se deve assumir que o problema adquire bastante complexidade e amplas repercussões, que além de afetar os sujeitos envolvidos diretamente (assediador e vítimas), repercute negativamente no clima organizacional e de convivência da empresa. Assim, a partir de uma perspectiva multidimensional do fenômeno assédio moral, é necessário focar a pesquisa na relação existente entre os diversos fatores sociais que favorecem ou reforçam as situações de agressividade no local de trabalho (Marcones; Dias; 2011).

Silva (2008) afirma que a sociedade e o trabalho, sob a égide da lógica e da ideologia gerenciais, concretizam a retificação e rentabilizarão dos indivíduos através de estratégias mistas de coerção e sedução.

O doutrinador Martins (2008, p.434), ensina que assediar significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Assédio quer dizer cerco, limitação”. Já o assédio moral, segundo o mesmo autor, consiste em:

[...] uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém” (Martins, 2008, p.434).

O trabalho, fundamento do ser social e de sua identidade, torna-se, paradoxalmente, atividade em que os indivíduos são negados e instrumentalizados, redundando em inúmeros processos sócio-organizacionais de assédio moral que colocam em xeque as políticas de afetividade e os ditos programas de comprometimento das empresas que, baseados nas teorias da inteligência emocional, pregam a empatia e o contentamento geral num ambiente no qual predominam o cinismo, o sarcasmo, a negação dos afetos e a competição e indiferença em relação ao outro (Galvão, 2011).

Conforme Hirigoyen (2002), existem diversos métodos que o agressor utiliza de modo a humilhar e inferiorizar a vítima, podendo ser dividida em quatro categorias os procedimentos hostis utilizados pelo agressor, nomeadamente, que vão se agravando com o tempo.

A primeira é a destruição propositada das condições de trabalho é utilizada pelo agressor com o intuito de atentar contra a dignidade da vítima, fazendo com que a mesma se sinta incompetente. A vítima começa a ter uma imagem negativa de si própria. Fazem parte disso como por exemplo a ato de retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir informações úteis para a execução de uma determinada tarefa; contestar de forma sistemática todas as suas decisões; criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada; atribuir-lhe propositadamente e de uma forma sistemática tarefas superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer os seus direitos; entre outros (Guedes, 2003).

Em segundo ele coloca o isolamento e recusa de comunicação: tornam a pessoa menos hábil a reagir e a autodefender-se, pois fica sem apoio, são exemplos disso é interromper a vítima constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; evitar qualquer contacto com a vítima, mesmo a nível visual; proibir que a vítima fale com os outros colegas entre outras (Galvão, 2011).

Em terceiro coloca os atentados contra a dignidade, que são os atos praticados através de palavras subentendidas, difamando o comportamento da vítima ou trabalho realizado. O objetivo destas ações são confundir a percepção da pessoa agredida e levá-la a duvidar da sua competência. E quarto e último a violência verbal, física ou sexual, da qual fazem parte falar aos gritos com a vítima; ameaças de violência física; não fazer caso dos seus problemas de saúde; agressão física, como por exemplo, a vítima é empurrada ou fecham-lhe a porta na cara (Hirigoyen, 2002).

Marcondes e Dias (2011) afirma que o exercício do poder, através de diversos mecanismos, para conseguir que as condutas das pessoas que trabalham estejam de acordo com os parâmetros previamente estabelecidos, é uma prática legítima no mundo do trabalho. Há sempre algum determinado nível de conflito com origem na adaptação a novos papéis, do exercício de direção ou divergência de interesses e que integra o conjunto de inter-relações que se estabelecem em qualquer local de trabalho. No entanto, isto não pode servir de justificativa para o encobrimento de determinadas práticas que ultrapassam os limites de tolerância ou admissibilidade.

Apesar de termos alguns conceitos ligados ao assédio, infelizmente não temos um conceito determinado ou definido dessa prática, mas o que todos os doutrinados pensam em comum é que se trata de uma violência psicológica, mas que afeta também a integridade física do trabalhador.

2. PREVISÃO LEGAL DO ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

2.1 PREVISÃO LEGAL CONSTITUCIONAL

Inicialmente é importante destacar que não existe de forma explícita dentro do ordenamento jurídico brasileiro a previsão legal do assédio moral no âmbito do trabalho, e que possa de maneira efetiva combatê-la, porém existe a aplicabilidade de regras e normas jurídicas que se aplicam no âmbito do assédio moral no trabalho. Deste modo, a principal aplicabilidade de norma jurídicas em relação ao assédio moral no trabalho se inicia na Constituição Federal, por meio do princípio da dignidade da pessoa humana, além de prejudicar a valoração do trabalho, o que torna tal norma jurídica a base da aplicação de qualquer outro dispositivo legal (Colombo et al., 2022).

Salienta-se que quando se fala de assédio moral, deve se ater ao fato de isso pode ocasionar em prejuízos inarráveis sobre uma perspectiva psicológica e emocional, indo além de uma lide que ocorre dentro de uma perspectiva judicial, uma vez que o preço pago pelo assediado no seu âmbito de trabalho resultam em transtornos muitas vezes que promovem o prejuízo não somente no local onde o assédio está sendo cometido, mas atingindo também a vida pessoal desse trabalhador (Santos, 2019).

Partindo dessa primícia, o assédio moral cometido dentro do local de trabalho fere dois princípios constitucionais, sendo o princípio da dignidade da pessoa humana e o de valores

sociais de trabalho, previstos no artigo 1º, III e IV Constituição Federal de 1988. Nesse sentido reafirmando a importância de tais princípios constitucionais a doutrina entende:

Direitos fundamentais são todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas que do ponto de vista do direito constitucional positivo foram, por seu conteúdo e importância, integrados ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera da disponibilidade dos poderes constituídos, bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam-lhe ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, na Constituição formal (Sarlet, 2012, p.250).

Percebe-se então que a proteção do trabalhador em relação a não sofrer assédio moral dentro do ambiente de trabalho trata-se de um princípio constitucional de direitos e garantias fundamentais, haja visto que tal pode ser considerado não somente um direito individual, mas também coletivo, com a finalidade de proteção aos direitos sociais (Calvo, 2014).

Conforme doutrinador Delgado (2006) destaca que é direito do trabalhador ter acesso a saúde seja física ou mental dentro do local de trabalho, sendo estes considerados bens fundamentais da vida no âmbito privado e público, devendo assim a sua moral e honra ser protegida, não proporcionando a ninguém a ferir.

O princípio da dignidade da pessoa humana em relação ao assédio moral sofrido em ambiente de trabalho, acaba atingindo também o princípio da igualdade como trazido na doutrina, vejamos:

Às vezes a questão da igualdade são tratadas sob o vértice da máxima aristotélica que preconiza o tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na medida dessa desigualdade. A locução, conquanto correta, parece não concretizar explicação adequada quanto ao sentido e ao alcance do princípio da isonomia, porque a grande dificuldade reside exatamente em determinar, em cada caso concreto, quem são os iguais, quem são os desiguais e qual a medida dessa desigualdade (Araújo; Nunes Júnior, 2015, p.96).

Ao aplicar os princípios constitucionais nas relações trabalhistas, dentro de uma situação abusiva e de assédio, deve ser destacado ainda as Cartas Encíclicas escritas pelos Papas Leão XIII, elaboradas em 15 de maio de 1891, que são de grande significado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), que adotam princípios aplicados sobre a condição de trabalho de um trabalhador (Santos, 2019).

Neste sentido vale ainda destacar o pensamento do doutrinador Alexandre de Moraes:

O respeito à dignidade humana deve ser entendido como: Dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos

fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.(Moraes, 2004, p.52).

Ao se falar em Princípio da dignidade humana evidencia o fato de prioridade da pessoa humana sobre o Estado, e ao aplicar tal princípio dentro de uma perspectiva trabalhista isso elucida que o trabalhador deve vir em maior importância do que a empresa em si, haja visto que tal deve vir de forma fundamental no Direito do Trabalho, devendo combater de forma eficiente e respeitosa a ocorrência de situações de assédio moral no trabalho (Calvo, 2014).

2.2 PREVISÃO LEGAL INFRANCONSTITUCIONAL

O assédio moral é diferente de dano moral, haja visto que o assédio pode ser definido como uma humilhação sofrida pelo empregado no trabalho, que podem atacar sua integridade física e/ou mental, promovendo assim uma situação de humilhação. O dano moral é aquilo que promove um dano mental, ou seja, é o momento o qual o assédio moral atingi a sua fragilidade (Santos, 2019).

É incontestável que o assédio moral se trata de um ato ilícito de forma extrapatrimonial, gerando na conduta uma responsabilidade civil, haja visto que é possível identificar a culpa qualificadora ou causadora da conduta. Haja visto que a partir do momento em que o empregador causa no empregado uma violação da integridade física e/ou mental, o dever de reparação passa a existir (Colombo, 2022).

Dentro de uma perspectiva brasileira, essa o assédio moral, gera um dano moral que é passível de indenização, deste que apresente os elementos de ônus da prova e o arbitramento do valor, isso quer dizer que o empregado deve apresentar o abalo sofrido apontando o dano causado pela situação de assédio, comprovando por meio de provas e do nexo de causalidade (Ferreira, 2004).

Vale destacar ainda, que a valorização dessa indenização deve ser comprovada, para que assim a penalidade civil imposta gere o poder de reparador e punitivo, devendo ser a indenização compatível com o dano, bem como sua extensão, causado ao empregado. Nesse sentido vale evidenciar os seguintes Artigos do CC brasileiro:

Art. 944 - A indenização mede-se pela extensão do dano.

Art. 945 - Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade da sua culpa em confronto a do autor do dano.

Art. 946 - Se a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando a indenização devida pelo inadimplente, apurar-se-á o valor das perdas e danos na forma que a lei processual determinar (Brasil, 2002).

Neste sentido a doutrina ainda destaca que:

Incumbe, pois, o juiz, o poder de caso a caso, pesquisar e comprovar a ocorrência efetiva do dano moral suportado por aquele que promove a ação indenizatória, a par do nexo causal, com a conduta culposa do demandado. É mais razoável, e mais consentâneo com o bom senso, evitar apriorismo que possam flexibilizar os critérios de solução do problema. Não há melhor caminho a trilhar, “in casu”, do que relegar ao prudente arbítrio do juiz a definição, diante dos fatos concretos, da cuidadosa averiguação das circunstâncias subjetivas e objetivas em que o dano moral ocorreu. Só assim a indenização será deferida ou indeferida, segundo os padrões de justiça e equidade, tanto em relação as condições da conduta do agente e da vítima, como das consequências e repercussões efetivamente provocadas sobre o bem psíquico que se pretende lesionado (Higino, 2014, p.1).

Por fim, insta salientar que quem irá determinar o valor da reparação será o Juiz que imputara a penalidade em conformidade com a lei, levando em consideração o fato de que o assédio moral é uma lesão a saúde mental, que fere não somente a a integridade psicológica, mas a dignidade da pessoa humana.

Neste sentido ainda evidencia-se, que o assédio moral é um ato ilícito é conceituado no artigo 186 do Código Civil, dizendo: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”, portanto responsabilidade civil é caracterizada pela indenização do ato ilícito exposto por este artigo (Brasil, 2002).

Quando se trata do assédio moral no âmbito penal, o mais simples é relacionar ao crime de lesão corporal previsto no art.129, do Código Penal, onde recai tanto a possível agressão física sofrida, quanto ao dano à saúde, que engloba o dano psicológico. Com essa definição o assédio moral pode se encaixar em lesão corporal também, deste modo o assédio moral está diretamente ligado aos crimes previstos no capítulo V, do Código Penal, nomeados de crimes contra a honra. Neste âmbito o assédio moral normalmente recai sobre estes crimes, uma vez que o bem jurídico danificado nestes atos ilícitos são a honra do indivíduo (Colombo, 2022).

O Código Penal traz em seus artigos os crimes contra honra, conforme os artigos 138, o crime de calúnia; 139, o crime de difamação; 140 o crime pertinente a injúria; 146 o crime de constrangimento ilegal e por fim 147 o crime de ameaça.

Todos esses crimes citados acima podem ser caracterizados como atentados a honra, pois atacam diretamente a honra ou dignidade do indivíduo, cabendo assim sua caracterização como assédio moral.

Vale ainda destacar que o projeto de lei 4.742 aborda o assédio moral no ambiente de trabalho, propondo o acréscimo de um novo artigo no Código Penal. A sugestão legislativa, foi feita pelo então Deputado Federal Marcos de Jesus, apesar de prosseguir em regime de urgência,

o projeto ficou por muitos anos em trâmite dentro do Congresso Nacional até o momento que chegou ao Senado Federal , incluindo assim no Código Penal o artigo 146-A:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos (BRASIL, 1940).

Conforme exposto acima o âmbito penal possui também maneiras de tutelar o assédio moral, juntamente com outras fontes de direito, uma vez que o assédio moral pode se configurar como dano, ou até crime específico de um tipo penal.

2.3 PREVISÃO LEGAL SOBRE O VIÉS DA CLT

A princípio é importante destacar que o fenômeno social do assédio moral no trabalho possui grande relevância em aspectos laborais. Foi retirado, teoricamente, dos ambientes de estudo da psicologia, passando para as áreas do direito, entretanto no ordenamento até 2018, especificadamente, além da CLT, não haveria previsão direta sobre a temática. Somente em 2019, que a PL 4742/2001 foi aprovada na Câmara Federal. Institui-se, assim, o assédio moral como crime. A definição geral é que a constante violação da dignidade de outro ser em razão de subordinação, ou além disso, derivando danos psicossociais (Souza; Santos, 2022).

Ao se falar em CLT e o assédio moral no trabalho, tem-se o artigo 483, o qual traz uma abordagem sobre a questão da justa causa do empregador, permitindo que o empregado venha rescindir o contrato de trabalho de forma indireta, vejamos o texto da lei:

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;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatível com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas

indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Brasil, 1943).

Sendo assim, diante da possibilidade hipotética de justa causa do empregador, é possível observar a aplicabilidade em relação a prática do assédio moral no trabalho. Nesse sentido Colombo et al. (2022), destacam que embora a questão do assédio moral não esteja de forma explícita no dispositivo legal do artigo 483 da CLT, pode ser aplicado em determinadas situações que o empregador provoca constrangimento ou fere a moral do empregado.

Doutrinadores Ramos e Galia (2012), destacam que embora não exista uma legislação específica a aplicação do artigo 483 da CLT pode ser aplicada, inclusive se necessário como pleito judicial da rescisão contratual, com o devido pagamento das verbas indenizatórias e rescisórias trabalhistas, além do pleito pela condenação dos danos morais sofridos.

Nesse viés, fica evidente que não existe uma legislação específica, porém existe uma previsão da aplicação de um compilado de dispositivos legais que oferecem a devida proteção ao trabalhador diante da vivência de uma situação de assédio moral no âmbito do trabalho.

3. A CLT COMO MECANISMO DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS DOS EMPREGADOS SOB VIÉS DO ASSÉDIO MORAL

3.1 OMISSÃO LEGISLATIVA

Inicialmente é importante destacar que na legislação brasileira não existe dispositivo legal específico que faça uma abordagem, definição ou até mesmo impute uma responsabilidade a situação que decorra de um assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, porém trata-se de uma situação que vem ao longo dos anos sendo vivenciada por diversos trabalhadores.

Porém vale destacar a existência de alguns projetos de lei que estão sendo discutidos sobre o tema assédio moral, entre esses tem-se o Projeto de lei 4742/2001, que foi aprovado pela Câmara dos deputados em 2019, o qual traz a tipificação do assédio moral no trabalho como um crime que fere a dignidade humana resultando em sofrimento físico, mental e emocional dentro do exercício do seu cargo e função (Almeida, 2022).

Vale assim, ressaltar que tal projeto de lei ainda tramita na Comissão de Constituição e Justiça do Senado, no qual, altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 Código Penal para tipificar o crime de assédio moral.

Nesse sentido tal projeto tem como objetivo promover a inclusão no art. 146-A a tipificação do assédio moral, a qual a redação prevê a seguinte inclusão do texto: “ofender

reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função”, prevendo assim como penalidade a detenção de 1 a 2 anos, e representação contra o agressor terá caráter irretratável (Souza; Santos, 2022).

Porém atualmente ainda não existe qualquer dispositivo específico que venha tratar sobre o assédio moral em ambiente de trabalho, fazendo com que o empregado esteja desprotegido e até mesmo desamparado, porém atualmente a Constituição Federal é o dispositivo que promove a proteção da intimidade de um empregado.

Contudo, importa expor que se deve sempre conferir em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima de assédio. Nessa ceara Fonseca (2007, p. 40) discorre que:

Toda lei, em sentido amplo, deve ser interpretada de forma a amoldar-se às disposições constitucionais, do que é exemplo eloquente a "interpretação conforme a Constituição", a qual busca, dentre as possíveis leituras da norma, aquela que melhor se adapta ao espírito da Carta da República, a fim de lhe assegurar a constitucionalidade – e validade. À parte dessa função interpretativa, têm os princípios função propriamente normativa, flagrantemente perceptível nos casos de omissão legislativa, quando então atuam como fonte supletiva, meios de integração do direito. Exemplificativamente, as recentes e sucessivas decisões que reconhecem direitos como a garantia no emprego, dentre outras formas de tutela, aos portadores do vírus HIV, alicerçaram-se nos fundamentos e princípios constitucionais já referidos. Consoante o primado da máxima eficácia da norma constitucional, em vista do teor dos dispositivos retratados, não há interpretação possível aos casos de assédio moral que não vise a conferir, em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima do abuso.

Sendo assim, a aplicação do assédio moral se dá por meio de interpretação do caso concreto, sempre enaltecendo os princípios constitucionais dando ênfase o princípio da dignidade da pessoa humana, na CLT porém resguarda o trabalhador durante o processo de ação de danos morais, o amparo promovendo a tipificação da hipótese de extinção contratual indireta. Partindo desse viés, o artigo 483 do Decreto-Lei n.º 5.452 de 1943, traz a perspectiva de que a humilhação sofrida pelo empregado por parte do empregador seja por conduta omissiva ou lesiva (Almeida, 2022).

Um grande fiscalizador da situação de assédio no trabalho é o Ministério Público Trabalhista, que é detentor legítimo de fiscalizar e exigir que a norma seja respeitada, seja de uso de equipamentos de segurança até a observância de outras regras trabalhistas como a jornada de trabalho, sendo assim, o aspecto do assédio moral sofrido pelo trabalhador deve ser alvo de observação do órgão público (Souza; Santos, 2022).

Cumprе ressaltar que com a chegada da EC n.º. 45/2005 foi determinado definitivamente que compete a Justiça do Trabalho julgar as indenizações por danos morais e materiais ocasionados na relação trabalhista, essa competência também foi pacificada pelas súmulas 392 do TST e 736 do STF (Almeida, 2022).

Outro órgão de competência de fiscalização da situação de trabalho dos trabalhadores, são os sindicatos, que visam defender justamente os interesses dos trabalhadores, porém a atuação é algo bastante frágil, uma vez que existe uma força de corporativismo no Brasil, haja visto que os direitos básicos do trabalhador necessitam de fiscalização de um órgão não governamental dentro de uma empresa privada (Rufino, 2013).

Vale ainda destacar que os sindicatos possuem alguns deveres:

O sindicato contribuiu para reafirmar e consolidar a dignidade do trabalho e, por decorrência, a de seu agente, o trabalhador. Ao fazê-lo, resgatando valores que, em certas situações, foram desprezados, o movimento associado, dando força, pela coesão, ao operário, antes isolado, ensejou condições político-jurídicas para que, paulatinamente, se construíssem melhores padrões de Justiça (Chiarelli, 2005, p. 261).

Dessa forma, foram apresentadas as principais formas que, atualmente, o trabalhador poderá se apegar para se proteger da injusta agressão lhe causada. Ademais, infelizmente, denota-se que o assédio moral no âmbito do trabalho gera um clima desagradável, hostil e tenso. Por esse motivo, se faz necessário pontuar as consequências para o causador da prática de assédio moral.

3.2 CONSEQUÊNCIA PRÁTICAS SOBRE A PREVISÃO DA CLT EM RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

Um das principais consequências em relação ao assédio no âmbito trabalhista é a rescisão de trabalho, que vale evidenciar que:

O contrato de trabalho cessa, embora destinado a perdurar no tempo; vale o mesmo dizer que as relações contratuais de trabalho finalizam como quaisquer outras, e isto pela própria natureza das coisas (por exemplo, a morte ou invalidez do trabalhador), pela vontade concorde das partes ou até pela iniciativa de apenas um dos contraentes. Quanto à intervenção da vontade unilateral, deve-se sublinhar que um contrato de carácter permanente e em que as relações estão impregnadas pelas ideias de colaboração e confiança mútuas supõe possibilidades de desvinculação: é uma exigência de liberdade pessoal para o trabalhador e é também um postulado dos poderes de disposição em que a entidade patronal está investida quanto à condução da empresa e, portanto, à adequação do volume do trabalho nela empregado (Xavier, 2003, p.448).

Quando passa a existir dentro do ambiente de trabalho o assédio moral, torna-se inviável que se mantenha uma relação trabalhista e a manutenção de um pacto laboral, pois trata-se um não cumprimento daquilo que foi pactuado em contrato, uma vez que são descumpridas as obrigações, levando assim como resultado a rescisão contratual (Yanke, 2022).

Porém, o *ius variandi* do empregador não deve ser confundido com o que se relaciona com uma conduta de assédio moral, uma vez que o *ius variandi* é o poder que é exercido pelo empregador de flexibilização do contrato de trabalho que são adequadas em conformidade com as atividades desenvolvidas pelo empregado, sendo tal situação respaldada no art. 443 da CLT, o que não ocorre em situação de assédio possivelmente vivenciada pelo empregado (Almeida, 2022).

O causador da agressão assim, deve ser demitido por justa causa, fundamentado no Art. 482 da Constituição Federal, além de ser responsabilizado civilmente pelos danos morais diante das condutas praticadas contrárias a moralidade dentro do ambiente de trabalho, deste modo, a justa causa é aplicada em caráter disciplinar para que haja o rompimento do vínculo contratual, sendo dentro da empresa essa a conduta máxima que possa existir (Yanke, 2022).

O assédio moral dentro do ambiente laboral acaba atingindo não somente a vítima, mas também o empregador, causando assim:

Absenteísmo, queda da produtividade da rotatividade da mão de obra, maculando a imagem da empresa e comprometimento a atividade empresarial, além da possibilidade patrimonial em condenações por danos morais e materiais por força dos atos de seus empregadores e prepostos (Silva, 2012, p.58).

Quando ocorre uma situação de assédio moral dentro de uma empresa é comum que haja uma queda na produtividade, o que torna a situação causadora de prejuízos também para a empresa, uma vez que o colaborador que sofre o assédio passa a desenvolver suas atividades de forma tensa e com medo, fazendo com que a produtividade seja comprometida, sendo assim, conforme tal situação vai sendo insistida, a vítima passa a ter prejuízos em vários setores que vão além do profissional, atingindo a vida pessoal (Rufino, 2013).

Neste sentido havendo alguma situação de assédio moral seja de cunho omissivo ou conduta ativa, o empregador agressor tem o dever de reparar aquele empregado agredido, conforme pode ser observado a seguir:

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT-18:
ROTXXXXX31.2020.5.18.0129 GO XXXXX-31.2020.5.18.0129 ASSÉDIO
MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. NÃO
CARACTERIZAÇÃO.INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA.O
assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no
ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que,
de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência
psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade
e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa.
Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta
caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização
pleiteada (TRT 18, ROTXXXXX-25.2020.5.18.0015.Rel. ELVECIO MOURA DOS
SANTOS, 3º TURMA, 04/10/2021).

Fica evidente na situação da jurisprudência anterior, que o empregado deve buscar junto a Justiça do Trabalho a reparação do dano moral, uma vez que seu direito a dignidade protegido pelo Art. 5 da Constituição Federal foi ferido, o Código Civil ainda alui em seus artigos 186 e 927, o seguinte:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (Brasil, 2002).

Dentro dessa perspectiva levantada pode ser afirmado que o assédio moral trata-se de uma espécie de dano moral que trata-se assim de uma violação da intimidade, vida privada ou honra, tal perspectiva também pode ser observada na Súmula 37 do Superior tribunal de Justiça, a qual traz em outras palavras o mesmo sentido de definição de dano moral, bem como aborda ainda o dever de reparação, veja:

Súmula n. 37 do Superior tribunal de Justiça

Data de aprovação: 12/03/1992

São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato. (SÚMULA 37, julgado em 12/03/1992, REPDJ 19/03/1992, p. 3201, DJ 17/03/1992, p. 3172)

O ambiente de trabalho deve ser algo salubre, estando assim incluso a questão da saúde mental, sendo assim, um ambiente de trabalho que é hostil e que fere a moralidade do funcionário acaba trazendo uma insalubridade prejudicando a saúde desse colaborador, fazendo assim que nasça uma responsabilidade civil de reparar o dano causado.

Colaciona-se, a seguir, precedentes extraídos de Tribunais Regionais Trabalhistas Brasileiros:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. COMPROVAÇÃO. Configura assédio moral a pressão psicológica imposta aos empregados, traduzida em ofensas e humilhações coletivas ou individuais. Outrossim, o assédio moral exige um comportamento reiterado do ofensor para que cause dano moral ao empregado (perene). Cabe, portanto, ao empregador zelar pela segurança e higiene física e moral no ambiente de trabalho, instituindo políticas de respeito e punição aos agentes ofensores, como ainda criar instrumentos de denúncia e ouvidorias para a fiscalização. Nos presentes autos comprovado o assédio nasce para o empregador seu dever de indenizar a vítima do assédio moral (TRT-11 00019475820145110005, Relator: ELEONORA SAUNIER GONCALVES, Gabinete da Desembargadora Eleonora Saunier Goncalves. Data de Julgamento:28/04/2016).

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Se por um lado, a cobrança e fiscalização fazem parte do poder diretivo do empregador, por outro lado, como titular do empreendimento econômico e detentor dos meios de produção, está obrigado a manter um ambiente sadio, respeitando a integridade física de todos aqueles que colocam o trabalho a sua disposição. Assim, a cobrança deve ser exercida com bom senso, de

forma respeitosa, sem qualquer tipo de humilhação ou constrangimento. Restando provado nos autos que a empregada era reiteradamente tratada com rigor excessivo e grosseiro, em especial pelas insinuações quanto a sua condição profissional, é devida a indenização por danos morais, haja vista a ofensa aos valores íntimos da pessoa (TRT-16 1576200800116009 MA 01576-2008-001-16-00-9, Relator: JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS, Data de Julgamento: 07/12/2010. Data de Publicação: 14/12/2010).

Uma forma eficiente de evitar que situações de assédio ocorram dentro de uma empresa, é por meio da conscientização e da fiscalização que deve ser feita dentro de uma perspectiva não autoritária, mas de forma equilibrada, sem que haja qualquer invasão do espaço particular e pessoal do trabalhador (Chiavenato, 2000).

Deste modo, é possível identificar que a maneira mais eficaz de evitar possíveis ações de reparação de dano moral que envolvam situação de assédio é por meio do diálogo, o que minimizara a ocorrência bem como os seus efeitos negativos do assédio moral dentro do ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil oferece mecanismos de proteção aos direitos dos empregados em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho. A CLT, juntamente com a Constituição Federal, estabelece os direitos e deveres dos empregados e empregadores, e fornece as bases para ações legais em casos de violações, incluindo assédio moral.

No entanto, é importante notar que a eficácia da CLT como um mecanismo de proteção depende de vários fatores. Isso inclui a conscientização dos empregados sobre seus direitos, a disposição dos empregadores em cumprir a lei e a capacidade do sistema jurídico em responsabilizar os infratores. Além disso, embora a lei possa fornecer um quadro para lidar com o assédio moral, prevenir e lidar efetivamente com o assédio moral no local de trabalho também requer uma cultura organizacional que promova o respeito e a dignidade no local de trabalho.

Conclui-se assim, que em relação ao assédio moral contra o empregado não existe nenhuma legislação que seja específica e que promova maior amparo para os trabalhadores, porém de forma bastante evidentes muitos tribunais, quando comprovado o dolo, geram o dever de reparação fundamentando no princípio da dignidade humana.

MORTAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: AN ANALYSIS OF CLT AS A MECHANISM FOR PROTECTING EMPLOYEES' RIGHTS

ABSTRACT

The workplace, often considered a space for professional growth and personal development, can be clouded by an insidious and harmful problem: bullying. Bullying at work is a complex and sensitive issue that affects the lives of countless workers around the world. Based on this bias, the present study aims to: Analyze the CLT as a mechanism to protect the rights of employees under the bias of moral harassment. For this purpose, a qualitative study of a bibliographic nature was adopted as a methodology, based on doctrine, jurisprudence, legislation and scientific articles that were related to the topic. It is therefore concluded that in relation to moral harassment against employees there is no legislation that is specific and that promotes greater protection for workers, however quite evidently many courts, when fraud is proven, generate the duty of reparation based on the principle of human dignity.

KEYWORDS: Work. Moral harassment. Indemnity.

REFERENCIAS

ALMEIDA, F. S. D. **Assédio Moral no Local de Trabalho**. Artigo Científico da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS), 2022.

ARAÚJO, L. A. D.; NUNES JÚNIOR, V. S. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

AGUIAR, M. A. B. **Temas atuais da justiça do trabalho**. São Paulo: Thomsom IOB, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01/05/2024.

BRASIL. **Súmula 37 do Supremo Tribunal Federal**. Súmula 37, julgado em 12/03/1992, REPDJ 19/03/1992, p. 3201, DJ 17/03/1992, p. 3172.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro de 2002**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. **Código Penal Brasileiro de 1940**. Brasília, DF: Presidência da República, 1940.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943**. DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Jurisprudência**. (TRT-11 – ROT: 00019475820145110005 - AM, Relator: Eleonora Saunier Gonçalves, Data de Julgamento: 28 de abril de 2016). Indenização Por Dano Moral. Assédio Moral. Comprovação. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Jurisprudência**. (TRT-16 – ROT: 1576200800116009 MA 01576-2008-001-16-00-9, Relator: James Magno Araújo Farias, Data de Julgamento: 14 de dezembro de 2010). Danos Morais. Assédio Moral. 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Jurisprudência**. (TRT-18 – ROT:XXXX20205180015 GO XXXXX-25.2020.5.18.0015, Relator: Elvecio Moura dos

Santos, Data de Julgamento: 04 de Outubro de 2021, 3ª Turma). Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Indenização por Danos Morais Devida. 2021.

CALVO, A. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional – visão dos Tribunais Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

CARVALHO, S. C.; SARAIVA, M. F. A. Evolução histórica do direito trabalhista e a escravidão contemporânea: um retrocesso em relação à Lei Áurea. **Jornal Eletrônico Faculdades Integradas Vianna Júnior**, v.3, n.1, 2021.

CHIARELLI, C. A. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: Ltr, 2005.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

COLOMBO, K. A.; SOUZA, S. R.; SILVA, M. M. C. C. Assédio moral no ambiente de trabalho: Possibilidade de configuração no meio virtual. **Revista Nativa Americana de Ciências, Tecnologia & Inovação**, v.2, n.1, 2022.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FIORILLO, C. A. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2007.

FONSECA, R. D. 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**. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

GALVÃO, Vivian Kelly. **Assédio moral: mal-estar no trabalho**. Maceió: EDUFAL, 2011.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

LOPES, M. S.; LAGE, E. J. **Direito e Progresso de trabalho**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

LIMA FILHO, T. D. F. C. Evolução histórica do direito do trabalho e sua positivação na legislação brasileira. **Revista Digital da faculdade Toledo Presidente Prudente**, v.1, n.1, 2016.

MORAES, A. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2004.

MARCONDES, A. L. N.; DIAS, R. Características do bullying como um tipo de assédio moral nas organizações. **RPCA** ; Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, jan./abr. 2011.

MARTINS, S. P. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

MENDONÇA, S. B.; BARRETO A. C. C. Assédio moral no serviço público. **REDESG/Revista direitos Emergentes na sociedade Global**, v. 4, n. 2, 2015.

NASCIMENTO, S. A. C. Mascaró. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, 2004.

NASCIMENTO, S. M. Assédio moral no direito comparado. **Revista O Trabalho**, n. 143, p. 4809-4821, jan. 2009.

RAMOS, L. L. G.; GALIA, R. **Assédio Moral no trabalho**. São Paulo: Livraria do Advogado, 2012.

ROCHA, A. C.; SANTOS, I. K. B.; SILVA, J. G. J.; SANTOS, M. H. L.; SANTOS, M. O.; COSTA, C. L. M. A. A Evolução dos direitos trabalhista da mulher ao longo dos tempos. **Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais.**, v. 1, n.17, p. 77-84, 2013.

RUFINO, C. P. **Efetividade dos Direitos Humanos Trabalhistas**. São Paulo: Editora LTr, 2013.

SANTANA, V. S.; ARAÚJO-FILHO, J. B.; ALBUQUERQUE-OLIVEIRA, P. R.; BARBOSABRANCO, A. Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos. **Revista Saúde Pública**. v.40, n.60, 2006.

SILVA, J. L. O. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Leud, 2012.

SILVA, E.P. Assédio moral no trabalho. **Revista Psicologia Política**. v. 8; n.15; 2008.

SILVA, A.; NUNES, A. S.; OTTANI, A. P. Origem e evolução das relações de trabalho no Brasil. **Revista Digital UNESP**, 2018.

SCANFONE, L.; TEODÓSIO, A. S. S. Assédio moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática? **Revista E & G Economia e Gestão**, v. 4, n. 7, p. 71-80, 2004.

SARLET, I. W. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SOUZA, Pablo Mendes; SANTOS, Ítalo Danyel Amorim. Aspectos jurídicos do assédio moral no trabalho. **Revista FT - Ciências Jurídicas**, e.114, 2002.

THEODORO JUNIOR, H. **Dano Moral**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2001.

XAVIER, B.G. L. **Curso de direito do trabalho**. Lisboa/São Paulo: Verbo, e.15, 2003.

YANKE, S. F. **Assédio moral laboral e a responsabilidade civil do empregador**. Monografia apresentada no curso de Graduação de Direito da Universidade São Judas Tadeu, 2022.