

DANO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A DEVIDA PROTEÇÃO À DIGNIDADE

Átila Paulo de Oliveira¹

Ciro Di Benatti Galvão²

Natália Elvira Sperandio³

Resumo: O presente trabalho é um breve estudo de um dos temas mais discutidos nos últimos tempos, acerca das relações no ambiente de trabalho, fato esse que merece uma análise, as suas consequências e efeitos, aliás convivemos em um contexto econômico altamente capitalista que busca o lucro a qualquer custo, ainda que para tanto seja necessário o sacrifício de condições dignas de trabalho aos empregados. O artigo pretende demonstrar que as práticas atuais, aliadas as inúmeras modificações e alternâncias do direito do trabalho, propiciam a prática constante do assédio moral no tempo, configurando assim o dano moral. O que traz graves consequências nas vidas dos empregados, bem como também se não forem evitados ou reparados a tempo, negam a estes, a devida proteção a sua dignidade. O propósito maior dessa breve pesquisa é entender onde nasce as zonas de conflitos nos meios trabalhistas, explicando as consequências que o dano moral pode causar na vida do trabalhador, analisando a importância do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas, e demonstrando que se faz necessário uma mudança de postura, tanto do poder diretivo das empresas, do legislador, quanto das autoridades competentes, como forma de punir com maior rigor à tais comportamentos, uma vez que a nossa própria Constituição Federal de 1988, resguarda a tais direitos que devem ser respeitados e seguidos. O artigo apresentado foi construído através de pesquisa teórica, e foi estruturado com análise bibliográfica, sendo utilizados livros, artigos científicos, revistas, consultas aos tribunais, à legislação e notícias atuais. Este trabalho tem como interesse buscar o aprimoramento das relações de trabalho, baseado nos princípios éticos que regem a sociedade, e a busca da harmonia aos entes envolvidos.

Palavras-chave: dignidade da pessoa humana; assédio moral; empregado; dano moral.

1 Considerações iniciais

O trabalho na humanidade é de vital importância para a sua própria sobrevivência, sendo assim o trabalho humano sofreu grandes mudanças ao longo do tempo, desde sua origem na bíblia como forma de castigo, passando pela antiguidade como forma de escravidão, percorrendo a idade média com a instalação

1 Graduando do 9º período do Curso de Direito.

IPTAN – Instituto de Ensino Superior Presidente Tancredo de Almeida Neves.

2 Mestre em Ciências Jurídico-Políticas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (FDUL) e em Direito do Estado pela Universidade de São Paulo (USP). Professor de Direito Constitucional, de Teoria do Estado e de Administrativo. Conselheiro Editorial da Revista da Procuradoria Geral do Município de Juiz de Fora/MG. Membro da Academia Barbacenense de Ciências Jurídicas (ABCJ). Parecerista ad hoc de periódicos jurídicos. Autor de livros e artigos jurídicos na área do direito público. cirogalvão@iptan.edu.br.

3 Doutora em Estudos Linguísticos (Linguística Aplicada, linha linguagem e tecnologia) pela Universidade Federal de Minas Gerais. Possui graduação em Letras (Licenciatura em língua portuguesa e suas respectivas literaturas) pela Universidade Federal de São João Del-Rei (2007), mestrado em Letras (Área de concentração: Teoria Literária e Crítica da Cultura - Linha de Pesquisa: Discurso e Representação Social) por essa mesma universidade (2010). Atualmente é professora do Instituto Presidente Tancredo Neves - IPTAN e revisora do periódico Saberes Interdisciplinares. thaiasperandio@yahoo.com.br.

do próprio feudo, chegando ao fim da idade moderna com a revolução industrial, e por fim se propagando até a atualidade através do capitalismo.

Ao longo dos tempos, os trabalhadores foram submetidos a condições sub-humanas e degradantes sem qualquer tipo de proteção, até que o advento da revolução industrial, reivindicou melhorias para as classes trabalhadoras, exigindo-se uma intervenção maior do Estado, para que tais direitos de proteção aos mesmos fossem alcançados.

Sendo assim, o princípio da dignidade da pessoa humana é um norte a ser apreciado em nosso ordenamento jurídico e seguido por todos sem qualquer distinção. Pois é através dele que o homem possui direitos mínimos, que são vitais e fundamentais para a sua existência, tais como a saúde, a educação, o TRABALHO, dentre outros, Direitos estes importantíssimos que quando concedidos ao homem de maneira correta, produzem a este, respeito, qualidade de vida e dignidade.

Sabendo da importância de tais Direitos e tendo o trabalho como meio de sobrevivência do próprio homem, surge a necessidade de protegermos a tais princípios e direitos. Mas como preservar os princípios éticos nas relações trabalhistas para se evitar o dano moral? E se os mesmos não forem seguidos, como atuar de forma eficiente na reparação de dano moral a quem foi lesado, partindo de um princípio fundamental da nossa constituição, qual seja a dignidade pessoa humana?

O objetivo desse estudo é mostrar um dos fatos que mais acontecem na atualidade, o dano moral, decorrente de assédio moral, que vem crescendo em nossa sociedade, e que merece uma atenção especial. O intuito é mostrar os maus tratos e as várias denúncias abusivas de assédio moral que sofrem os empregados dentro de um ambiente de trabalho, capazes de gerar danos, durante a execução do contrato de seu trabalho, abordando a necessidade de se implantar medidas de prevenção, evidenciando que se tais não forem inseridas ter-se-á o comprometimento na busca pela devida reparação de danos.

Em um primeiro momento, iremos abordar o surgimento e a evolução histórica do trabalho na humanidade, à garantia constitucional e a importância do princípio da dignidade da pessoa humana, como meio de assegurar a cada indivíduo a proteção de seus direitos, e principalmente à uma vida digna.

Em um segundo, momento veremos que o assédio moral pode trazer

inúmeras consequências para o empregado como parte mais fraca na relação trabalhista e conseqüentemente ao empregador, justamente pelos danos causados ao ofendido. O individualismo exarcebado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, causando atrito entre os superiores hierárquicos e seus subordinados como também entre os próprios subordinados, gerando consequências que repercutem na vida cotidiana desses trabalhadores, interferindo na sua qualidade de vida, provocando a estes transtornos e desajustes sociais.

Essa competição desmedida tem gerado uma zona de conflitos entre trabalhadores e empresas, fatores como a grande preocupação com metas e produções, a valorização do individualismo, o materialismo exarcebado e o prejuízo das relações afetivas como a intolerância, tem criado um ambiente favorável ao assédio moral, e à diversos tipos de doenças, deixando sequelas principalmente de origem emocional.

Em outro momento, vamos falar acerca da dignidade da pessoa humana como base para o princípio da proteção do trabalhador. Qualquer agressão a dignidade pessoal que lesiona a honra, constitui-se em dano moral merecendo a devida reparação. Valores como a liberdade, a inteligência, o trabalho digno, o caráter e tantos outros valores tem sido deturpados na atualidade. A competição e as perseguições tem ganhado espaço, tornando o ambiente de trabalho um lugar de transtorno e desequilíbrio.

Em último momento, tratar da necessidade da preservação dos princípios éticos nas relações de trabalho, e abordar mecanismos que podem evitar o dano moral no emprego, e que se os mesmos não forem adotados, não restará mais nada do que a devida reparação proporcional ao agravo ao ofendido, e uma ferramenta imprescindível de coação contra tais condutas degradantes.

É de suma importância o estudo do tema uma vez que o trabalho dignifica o homem dando a ele condições de sustentar a si e sua família, mas pode se transformar num lugar de desolação e angústia, causando males ao mesmo e a sua família, sendo necessário uma proteção maior da pessoa ofendida e a sua reparação compensatória.

O artigo apresentado foi construído através de pesquisa teórica e foi estruturado com análise bibliográfica, sendo utilizado livros, artigos científicos, revistas, consultas aos tribunais, à legislação e notícias atuais. Este trabalho tem

como interesse buscar o aprimoramento das relações de trabalho, baseado nos princípios éticos que regem a sociedade, e a busca da harmonia aos entes envolvidos.

2 Desenvolvimento

2.1 O surgimento do trabalho na humanidade

O trabalho passou, através dos tempos, por transformações advindas das condições de vida. O trabalho humano se origina de Adão que comeu do fruto proibido e como castigo pela sua desobediência perdeu as regalias que obtinha no paraíso e passou a sobreviver do fruto do seu trabalho, “do suor do teu rosto comerá o teu pão” (BÍBLIA, Gêneses, c 3, v19).

No decorrer da história surge a escravidão como um sistema social, dividindo os seres humanos em duas classes de pessoas, entre senhores e escravos, fazendo do trabalhador simplesmente um objeto. Estes não obtinham reconhecimento nenhum, sendo assim não tinham direitos e nem liberdades, sendo obrigados a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia e não percebendo nenhum salário.

Em relação a servidão o mesmo foi adotado na Europa nos séculos X ao XII da qual o indivíduo tornava-se vassalo de seu senhor, trabalhando como camponês, prestando serviços e obediências, estes recebiam do seu senhor feudal apenas proteção militar e política pois o mesmo era dono das terras. Os trabalhadores, também não tinham condição livre, sendo obrigados nas terras pertencentes aos seus senhores à cultivá-las, pesando-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa de que recebiam.

Com o passar dos séculos o labor nas corporações passou a indicar a existência do trabalho humano, denotando a formação de uma associação entre trabalhadores por conta própria, à empresários, e a trabalhadores por conta alheia livre. Em seguida surge a revolução industrial e o aparecimento da sociedade industrial, cedendo lugar ao trabalhador assalariado, a manufatura dando lugar as fábricas e posteriormente as linhas de produções, havendo a substituição do trabalho livre pelo assalariado (NASCIMENTO, 2001).

Com o avanço da revolução industrial, houve o surgimento do Direito do

Trabalho devido a sua razão econômica. Hoje, com a existência de políticas sociais, contratos reguladores, se faz necessário abordar a importância da dignidade da pessoa humana, observando a degradação ao longo da história a qual passaram diversos trabalhadores, antes de terem seus direitos reconhecidos.

2. 2 Garantia Constitucional à dignidade da pessoa humana

O cerne deste estudo consiste na abordagem acerca da aplicação e limites do poder diretivo do empregador em face dos direitos fundamentais garantidos constitucionalmente ao empregado. Assim, procura-se demonstrar até onde o empregador poderá utilizar dessa prerrogativa sem infringir na dignidade do trabalhador, que antes de tudo é um ser humano, e em defesa deste, está a reconhecida Constituição da República Federativa do Brasil, cujo artigo 1º, inciso III, faz referência a dignidade da pessoa humana. Portanto, o empregador, no uso do poder hierárquico deve atentar aos direitos acertados no contrato de trabalho, e principalmente aos direitos fundamentais dos trabalhadores, e abalizados em nossa constituição, devendo estes serem observados e seguidos.

2.2.1 A importância do princípio da dignidade da pessoa humana

Os direitos fundamentais, como essência do que se denomina de dignidade humana, representa o avanço do direito constitucional na atualidade, quando se aceita que a constituição é a norma suprema do ordenamento jurídico, e que os valores mais importantes da existência do homem devem estar por ela resguardados, em virtude de sua força normativa ser vinculada ao Estado, e para toda a sociedade.

O direito a vida digna tem valor; valor este imensurável que não se pode medir, e seu reconhecimento e proteção representa um requisito indispensável, na medida em que todos os direitos e garantias fundamentais tem a dignidade humana como seu alicerce de Direito.

Assim, quando se fala em dignidade da pessoa humana, se quer dizer da dignidade de todo e qualquer ser humano, individual e concreto, em qualquer circunstâncias e em qualquer fase de sua vida, o direito a dignidade da pessoa humana independe da aquisição de personalidade jurídica, por que mesmo antes de adquiri-la já existe um ser humano cuja dignidade merece proteção.

A honra é um bem imaterial que traduz um sentimento próprio da dignidade da pessoa humana, ligado a boa reputação, ao apreço social, e tem como pressuposto o cumprimento dos deveres socialmente úteis pelas pessoas físicas e jurídicas decentes.

Ferrari (2011, p. 569) diz que “o indivíduo deve responder pelos danos que decorrem de seus atos, o que significa que a pessoa deve ser responsável e assumir as consequências das suas ações e omissões”.

Portanto, o respeito e a proteção aos direitos fundamentais e sociais, seja no sentido de sua defesa ou de sua dimensão prestacional, constituem exigência e concretização da dignidade da pessoa humana, na medida em que buscam a proteção da pessoa contra necessidades de ordem material e a garantia de uma existência digna.

Segundo Alexy (2015) apud Galvão (2016, p. 20):

O conceito de dignidade humana passa a ser, portanto, segundo Alexy, um “conceito-ponte” (*bridge concept*) que, segundo ele, é aquele que conecta conceitos descritivos a conceitos normativos. Especificamente, em se tratando da dignidade humana, ela correlaciona o elemento descrito “pessoa” “ao elemento normativo” dever de levar a sério todos os seres humanos”, numa primeira formulação e, numa segunda, “o direito que todo ser humano tem de ser levado a sério, de ser respeitado”.

Por esta “dimensão relacional”, pode-se dizer que a manifestação da noção da dignidade da pessoa humana se dá pela constatação, por cada indivíduo, de que tanto ele quanto o seu semelhante são portadores da mesma consideração e do mesmo tratamento respeitoso e, portanto, da dignidade (“igual dignidade”).

A dignidade da pessoa humana consiste na qualidade íntima e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade. Neste sentido, existe uma série de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa, contra qualquer cunho degradante e desumano, que venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável. Além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

2.3 A Necessidade de se combater o assédio moral no emprego

Segundo Barreto (2003, p. 109):

O medo, a insegurança, o stress, a concorrência entre os empregados, a distância entre empregador e empregados, tudo isso, decorre principalmente do fantasma do desemprego, gerando um ambiente de trabalho propício à prática do assédio moral, sem que haja, na grande maioria das vezes, qualquer resistência ou contrarreação. Os empregados humilhados, muitas vezes, preferem o silêncio ao desemprego; preterem a sua saúde física e mental ao mercado de trabalho. A luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares transformou-se, para aqueles que ainda trabalham, em prioridade máxima e fonte de sofrimento.

Dessa forma, o empregado, subordinado, sujeito ao empregador, tem mais possibilidade do que qualquer outro, de ser moralmente atingido em razão da própria hierarquia interna em que se submete à direção, a qual o vê, na maioria das vezes, como alguém submisso às suas ordens, sendo excessivamente explorado. Tais fatos inesperados na relação de emprego ofendem a honra e a dignidade da pessoa do trabalhador injustiçado.

Com isso e em boa hora nosso Direito Constitucional evoluiu para integrar no país o dano moral, e nenhum campo é tão fértil, para amparar a tal direito como o Direito do trabalho, da qual a subordinação deve ser respeitada, sob pena de abuso moral e conseqüente ressarcimento.

O trabalhador e o empregador, ambos devem buscar o respeito mútuo, ainda mais nas relações de trabalho, face aos direitos e obrigações de ambos, atentando para a importância do trabalho que é o maior de todos os fatores de produção da sociedade, tendo reconhecido no artigo 170 da constituição que estabelece que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano.

De acordo com o entendimento de Maior (2000, p.81):

[...] o que se propõe é o exercício efetivo da cidadania, em prol de uma sociedade mais justa, tendo o direito do trabalho como um de seus instrumentos. A luta democrática, assim, representa a luta pela criação e efetivação de direitos [...].

É preciso que se compreenda de uma vez por todas que o trabalho realizado sob a prática do assédio moral ofende o princípio basilar de nosso Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana, pois, diante dessa triste realidade, o empregado é submetido a humilhações e a abalos, comprometedores

de sua saúde física e mental, com graves repercussões não só na empresa, mas também na economia, na sua produção, assim como nos âmbitos familiar e social do trabalhador.

Com efeito, o capitalismo exagerado, a incessante busca pelo lucro, a conseqüente desvalorização do ser humano e o temor ao desemprego criam um ambiente de trabalho tenso, estressante e altamente competitivo, reunindo os ingredientes para o incremento do assédio moral.

Tem-se como exemplo do bom empregado aquele que acata às ordens sem questioná-las, aquele que é versátil e multiquificado, admitindo a flexibilidade no horário de trabalho ou, até mesmo, capaz de resolver problemas pessoais de seu empregador. O sistema caracteriza-se, portanto, pela apropriação não apenas do trabalho, mas da pessoa do empregado, corpo e alma; mãos e cabeça; dia e noite, presencialmente e virtualmente. Por isso a importância de se entender que o assédio moral sucessivo ocasiona o dano moral.

2.4 As conseqüências do assédio moral

2.4.1 O que é assédio moral?

Assédio moral é uma ofensa aos direitos de personalidade. O artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, versa sobre o princípio da dignidade da pessoa humana se referindo as exigências básicas do ser humano, para que sejam oferecidos os recursos de que dispõe a sociedade para a manutenção de uma existência digna. Portanto, a privação ou a diminuição da personalidade e desses institutos repercute na paz, na tranquilidade de espírito, na liberdade individual, na integridade física e na honra.

Segundo Hirigoyen (2001) apud Aguiar (2013, p. 2):

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho.

O assédio moral se caracteriza por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, é um ato consistente em constranger alguém, prevalecendo-se o agressor de sua condição de superior

hierárquico e assimétrico ou ascendências inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Segundo Barreto (2000, p. 218):

O perverso abuso do poder que se estabelece sutilmente, através de estratégias, por vezes até sob uma máscara de ternura ou bem-querer. O parceiro não tem consciência de estar havendo violência, pode até, não raro, ter a impressão de que é ele quem conduz o jogo. Nunca há conflito aberto. Se essa violência tem condições de se exercer de forma subterrânea, é porque se dá a partir de suma verdadeira distorção da relação entre o perverso e seu parceiro.

Dessa forma surge uma perseguição contínua e cruel, um comportamento perverso, da qual esse trabalhador é exposto às humilhações e constrangimentos constantes no trabalho perante os seus colegas, causando-lhe ofensa à personalidade psíquica ou à sua dignidade. Com a intenção de excluir a sua posição de empregado ou deteriorando o seu ambiente de trabalho, e isso acontecendo durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções.

O assédio moral pode trazer inúmeras consequências para o empregado e para o empregador, pelo dano que causa ao psicológico do ofendido. O individualismo exarcebado e as perseguições, reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, causando atrito entre os superiores hierárquicos e seus subordinados como também entre os próprios subordinados. Gerando assim consequências que repercutem na vida cotidiana desses trabalhadores, interferindo na qualidade de suas vidas provocando desajustes sociais e transtornos psicológicos.

Assediar moralmente, segundo Barreto (2002, p. 2), é uma:

(...) exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vai sendo degradado. Surge e se propaga, em relações hierárquicas assimétricas desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas.

Na maioria das vezes o assédio moral parte da vertical, ou seja, a pressão é realizada pelos superiores hierárquicos em relação aos subordinados, em que existe uma manipulação perversa do agressor, de forma abusiva e repetitiva levando vários transtornos aos assediados, tanto no físico, mental, psíquico-emocional.

O assédio moral no trabalho não é um ataque súbito, isolado e evidente, decorre da atitude deliberada de um sujeito perverso que tem como objetivo destruir a vítima, que oprimida sem saber do que à acusam e de onde vem tais comportamentos, chega até mesmo a abandonar o emprego.

2.4.2 Lesão a saúde

Também define Hirigoyen (2001) apud Aguiar (2016, p. 2) como:

(...) qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho.

A competição desmedida entre trabalhadores e empresas a grande preocupação com metas e produções, a valorização do individualismo, o desprezo pelos colegas em equipe e o materialismo, tem trazido intolerâncias e prejuízos nas relações trabalhistas, criando assim um ambiente favorável ao assédio moral e a diversos tipos de doenças de origem principalmente emocional. Esses abusos têm como cunho atingir a honra, a dignidade daquele que lhe presta serviços e que colabora para com o crescimento da produção, e que absolutamente não pode ser tratado com indiferença e insensatez, e sim com seus próprios valores.

A prática reiterada de intimidações, insultos de abuso de poder, induz a vítima a ter um sentimento de raiva, ameaça, diminuindo a confiança em si mesmo.

Além da finalidade de exclusão, verifica-se também o modo da conduta, que é sempre vexatória e agressiva, a qual constrange a vítima e a deixa com sentimentos de humilhação, inferioridade, afetando sua autoestima.

O terrorismo psicológico é a principal lesão à saúde mental e física da vítima, as doenças mais comuns são a depressão e o *stress*, chegando, às vezes, ao suicídio.

Segundo Nascimento (2004, p 924):

Justamente por ser uma forma sutil de degradação psicológica, a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, pois a pessoa envolvida é levada a pensar que é merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras. Quando ultrapassada essa fase de reconhecimento do assédio, mais acessível é a fase de comprovação do mesmo, pois o processo é feito perante os demais colegas, com a exposição pública e reiterada das críticas e ofensas ao trabalho da pessoa, mesmo que não escrita, ficando declarada a perseguição.

O assédio moral é um mal que está diante de todos os trabalhadores, sejam os jovens do primeiro emprego, os estagiários, os executivos, os maiores de 35 anos, as mulheres com filhos menores de 10 anos de idade, os funcionários mais velhos, os empregados qualificados e estabilizados. É um tipo de discriminação cruel, velada e quase invisível.

3 Zonas de conflito e sujeitos que participam do assédio moral

O assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, ou seja, dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que acontece com frequência por motivos de competição ou de discriminação.

Mas os mais comuns são os assédios morais na vertical em que se caracteriza por relações autoritárias, chamado também de *mobbing* descendente. É a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas.

Existe uma ligação entre os indivíduos que participam do processo de agressão no meio laboral e este se dá pelas atitudes, ações, palavras, gestos e comportamentos. Os comportamentos agressivos podem ser decorrentes de perversidade pessoal, insegurança ou de neuroses obsessivas e dessa forma a aniquilar as pessoas que não se comportam como ele ou que representem, no seu ponto de vista, alguma ameaça.

Segundo Alkimin (2006, p. 71):

São várias as formas de se degradar um ambiente de trabalho, os meios utilizados para constranger, inferiorizar, humilhar, comprometendo a identidade pessoal e profissional da vítima é do tipo a tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade física ou intelectual do empregado. Também pode acontecer pelo rebaixamento funcional, designação de funções simplórias e mesmo da não atribuição do trabalho, deixando o indivíduo em ócio humilhante. Os exageros, a invasão da vida íntima e privada, difamação, calúnias, críticas divulgadas em público se incluem no rol de atitudes que visam minar dia a dia a autoestima, a dignidade, estabilidade psicológica e a honra do colaborador.

Normalmente a empresa ou organização trata de forma omissa o assédio moral, pelas suas características deixando que aconteça de forma silenciosa. Não raras as vezes em que delega poderes ao gestor empreendedor, geralmente responsável por resultados e que indiretamente reconhece como normais os estilos mais agressivos, no campo da competição.

4 Sequelas do Assédio Moral

O Assédio Moral no ambiente de trabalho traz enormes prejuízos ao empregado, principalmente no que diz respeito à sua saúde física e mental. Esses malefícios não se restringem apenas ao trabalhador, causando problemas para empresas e para o próprio Estado quando ocorre em repartições públicas. Por se tratar de um mal social, cuja conduta antiética é corrosiva aos preceitos de dignidade, honradez, identidade, todos protegidos por princípios constitucionais.

Com os males sofridos, o meio social do trabalhador que é vítima dessa violência entra em decadência, surgindo através dessas condutas que emergem como alcoolismo, a violência doméstica, a depressão e o rompimento dos relacionamentos entre os casais e filhos.

Segundo Ferreira (2010, p. 77):

São vários os relatos verídicos confirmam que quase sempre, o assédio moral acarreta a desestruturação familiar da vítima. (...) Não são raros os processos de assédio que culminam com o término dos casamentos daqueles que foram suas vítimas.

Com isso a saúde física também será agredida, visto que pela intensidade e gravidade das agressões morais às estruturas psíquicas do indivíduo, o mesmo vem a sofrer depressões, neuroses, sensações de falta de ar, indisposições, distúrbios do

sono, angústias, enfraquecimento do sistema imunológico, podendo chegar a atacar o sistema digestivo e cardíaco, provocando gastrite, úlceras, palpitações cardíacas e hipertensão arterial. Psicologicamente o indivíduo fica desestabilizado, surgindo conflitos internos ou psíquicos, sentimentos confusos, sensação de fracasso, impotência e inutilidade.

Segundo Nascimento (2004, p. 923):

(...) o empregador que para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convence-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia, para que este empregado se sinta de algum modo culpado pela situação, pedindo demissão.

Analisando os comportamentos na vertical se observa e é fato a existência de relações autoritárias, desumanas e antiéticas que predomina os desmandos, as manipulações de medo, a competitividade, e a cobrança excessiva por produtividade.

5 Do dano moral e a sua devida reparação

Com isso analisando profundamente e entendendo a questão do assédio moral e as consequências de prolongadas perturbações nas relações trabalhistas e a ausência de atitudes éticas prudentes como forma de combater todas as injustiças citadas acima, tais atitudes culminam por fim no Dano moral.

Dano é o mesmo que lesão, que significa ofensa pessoal, prejuízo moral, prejuízo material e até a deterioração de bens, bens estes materiais e morais e juridicamente tutelados, sendo assim toda lesão sofrida deve ser reparada na mesma proporção da dor causada. Pois tal dano moral surte efeitos na órbita interna do ser humano, causando-lhe um sofrimento que afete também toda a sua vida.

O caso abaixo expõe o ambiente de trabalho em que o reclamado impôs ao reclamante situações constrangedoras e humilhantes. Fato esse por cobrança abusivas, gerando dano moral. Julgado na 3º Região do TRT:

BANCO - ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA ABUSIVA DE METAS - O assédio moral configura-se quando o empregado é exposto, pelo empregador ou preposto deste, a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho, que provocam no empregado sentimento de humilhação, menosprezo e desvalorização. Para o direito à reparação devem coexistir a ilicitude (ato omissivo ou comissivo), o dano e o nexo causal entre ambos, e a prova da conduta dolosa ou culposa do agente. É certo que a comprovação de tais elementos incumbe ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito, nos expressos termos dos artigos 818 da CLT c/c 333, I, do CPC. O professor José Alberto Couto Maciel, ressaltando a situação de subordinação em que o empregado se encontra no liame que o une ao empregador, assevera que "o trabalhador, como qualquer outra pessoa, pode sofrer danos morais em decorrência de seu emprego, e, acredito até, que de forma mais contundente do que as demais pessoas, uma vez que seu trabalho é exercido mediante subordinação dele ao empregador como característica essencial da relação de emprego. Ora, o empregado, subordinado juridicamente ao empregador, tem mais possibilidade do que qualquer outro de ser moralmente atingido, em razão própria hierarquia interna em que se submete à sua direção, a qual o vê, na maioria das vezes, como alguém submisso às suas ordens, de forma arbitrária." ("O Trabalhador e o dano moral", Síntese Trabalhista, maio/95 p.8). E que há cobrança de metas no setor bancário não é novidade. No caso, a prova oral produzida revelou que o banco reclamado incorreu em atos abusivos, configurando o alegado assédio moral. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 02132201400703008 0002132-15.2014.5.03.0007).

A reparação em dinheiro é um meio cabível nos limites das forças humanas. O dinheiro não pode extinguir de todo o mal lesado, mas pode conferir um compensamento indireto e parcial.

O caso abaixo tem outra decisão do TRT3:

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral, no âmbito da relação de emprego, é entendido como a conduta do empregador ou de seus prepostos ou superiores hierárquicos caracterizada por ameaças, manipulações ou ironias, em nítido abuso do poder diretivo, objetivando expor o empregado a situações vexatórias e humilhantes, ferindo-lhe a dignidade humana e a integridade física ou psíquica, degradando, ainda, o seu ambiente de trabalho. A existência do dano é fato constitutivo do direito do reclamante, consoante pacífica jurisprudência dos pretórios trabalhistas, e não prescinde de prova robusta por parte de quem o alega, nos moldes dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. Inexistindo provas hábeis à comprovação do assédio moral, deve ser confirmada a sentença que julgou improcedente o pleito correspondente. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 01488201206603000 0001488-60.2012.5.03.0066; 26.08.2013).

As ofensas desferidas as pessoas que venham a abalar, ferir, desmoralizar a honra, a reputação e a dignidade do ser humano são passíveis de reparação, desta forma caracterizando o dano moral.

O ilícito é errado, tudo o que é errado deve ser reparado. O Direito, por ser um conjunto de normas que regulam a convivência social humana, é a aplicação da correção dos erros cometidos. O preceito magno do direito a indenização por dano moral é o mais prudente fundamento para responsabilizar aqueles que provocaram a chamada a chamada "dor moral".

O dano moral vem sendo reconhecido em nossos tribunais especialmente na justiça comum, sendo aplicável também, no direito do trabalho, posto que o trabalhador, como qualquer sujeito de direito, possui direitos a personalidade, dentre eles o direito à própria imagem e, especificamente, ao direito de dignidade profissional.

Em uma relação empregatícia, o empregado é a parte mais fraca, mas merece respeito mútuo. Por isso se faz necessário uma melhor aplicação das várias prerrogativas que norteiam as relações empregatícias, mas se faz necessário a observância da nossa lei maior a Constituição Federal, principalmente no artigo 1º e inciso III, e o artigo 5º; e incisos V e VI.

Dessa forma os danos morais se realizam no plano fático, como lesões às esferas de personalidade humana situadas no íntimo do ser humano como entidade pensante, reagente e atuante nas interações sociais.

É aí que entra o arcabouço probatório que é da onde sobressai a verdade real sobre o fato. As provas testemunhais em consonância com a prova pericial é a chamada verdade real dos fatos e reconstituem os acontecimentos de modo a promover a convicção das autoridades, para um melhor julgamento e conseqüentemente melhor reparação as vítimas de danos morais.

6 A dignidade humana como base para o princípio da proteção do trabalhador

A Dignidade da pessoa Humana é o que de fato traz a realização do Princípio da Proteção do Trabalhador e dá sentido a todos os outros princípios reconhecidos em nossa Carta Magna. Que respeite e se justifique pela busca do ideal de bem, munido de respeitabilidade individual e coletiva.

No Direito do Trabalho não se nega o seu propósito que é proteger o trabalhador sempre que este tiver sua seara de direitos e garantias sendo afetados, sendo assim o princípio da proteção do trabalhador também preza pela melhoria nas condições enquanto realização de atividade laboral inseridas no ambiente de

trabalho.

Parafrazeando Rodriguez (2000), que nos informa que não se contraria normas em nome do princípio da proteção do trabalhador, mas se interpreta normas com esta lógica de pensamento o que faz o princípio ser restritivo no seu campo de atuação, mas, também, conseqüente aplicador do direito adquirido. Ainda segundo Rodriguez (2000) que foi um dos primeiros doutrinadores a desmembrar o princípio da proteção do trabalhador onde se encontra o núcleo do respeito a sua dignidade enquanto ser humano que produz através do seu trabalho a real contribuição para toda sociedade.

Por isso, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um norte a ser seguido por todos indistintamente. A dignidade humana se faz a partir do momento que o indivíduo tem concretizado seus direitos vitais mínimos, denominados direitos fundamentais, responsáveis por proporcionar o respeito e qualidade de vida a todo ser humano, tais como: a saúde, a educação, a liberdade, o trabalho, o meio ambiente equilibrado entre inúmeros outros.

7 A necessidade da preservação dos princípios éticos nas relações de trabalho

Por tudo o que se expôs, impõe-se concluir que as mais diversas manifestações do poder diretivo do empregador dependem de sua conformidade não só com a lei, mas também com os preceitos éticos que devem reger todas as relações humanas, levando em consideração o respeito aos direitos do Homem no exercício de seu trabalho. Qualquer manifestação do poder diretivo do empregador deverá sempre adequar-se ao Direito posto, tendo como limite intransponível o absoluto respeito à dignidade do ser humano.

Os valores são, em um primeiro momento, herdados por nós. Ao nascermos, já chegamos a um mundo cultural com um sistema de significados já estabelecidos, que são avaliados como bons ou maus. Os valores mais importantes são os éticos e morais.

Ética é um palavra de origem grega (éthos). Que significa “ propriedade do caráter”.

Ser ético é agir dentro dos padrões convencionais, é proceder bem, é não prejudicar o próximo. Ser ético é cumprir os valores estabelecidos pela sociedade em que se vive. O indivíduo que tem ética profissional cumpre com todas as

atividades de sua profissão, seguindo os princípios determinados pela sociedade e pelo seu grupo de trabalho.

Cada profissão podem ter seu próprio código de ética, que pode variar ligeiramente, graças a diferentes áreas de atuação. No entanto, há elementos da ética profissional que são universais e por isso aplicáveis a qualquer atividade profissional, como a honestidade, responsabilidade, competência e outros. A ética profissional é um conjunto de condutas e normas que regem a prática de qualquer profissão. A formação de uma consciência ética e moral é absolutamente necessária na relação de duas ou mais pessoas, para a estruturação e o crescimento de uma sociedade.

Essa postura ética, baseada em princípios e valores, irá se estender a todos que o cercam em sua vida pessoal, profissional, acadêmico, religioso, enfim atingirá os demais níveis da civilidade. É basilar entendermos que o trabalho dignifica o homem e o mesmo passa boa parte de sua vida em relações trabalhistas, e o convívio humano é uma de suas maiores maneiras de socializar.

Sendo assim, a ética e o respeito são primordiais para o desenvolvimento humano, contumaz para a atividade econômica, financeira e profissional.

Na elaboração de ideias que venham a auxiliar na melhoria do ambiente de trabalho podemos citar a criação e a explicitação dos códigos de ética e de condutas que deverão ser aplicados nas relações trabalhistas, bem como a exigência de que toda a estrutura hierárquica e subalternas obedeçam e reconheçam a sua importância.

É necessário a efetivação de auditorias contínuas voltadas para aferir o respeito e a dignidade da pessoa humana, como palestras, reuniões, com a participação de todos colaboradores, denotando a importância de se manter a ética profissional no ambiente de trabalho.

Atitudes corretas no ambiente de trabalho devem ser destacadas e valoradas, para que o exemplo possa ser seguido. É indispensável manter a transparência nas atividades exercidas, garantindo que todos sejam influenciados positivamente com seu trabalho, seja de forma direta e indireta.

O sistema de crescimento de toda e qualquer organização deve ser pautado em merecimento, advindo de resultados correspondentes às expectativas da necessidade da empresa, mas em que a mesma não venha a promover um

favoritismo ou afinidade, além de ser antiético, não é profissional. Sendo importante resguardar princípios como isonomia, a equidade, a igualdade, o compromisso e o respeito ao próximo.

Mais medidas devem surgir como a necessidade de se criar e aplicar mecanismos de tutela preventiva de danos a direitos da personalidade. Dentre essas medidas podemos citar as políticas sindicais de prevenção, as ações empresarias, projetos de leis e a intervenção do Ministério Público do Trabalho. Os sindicatos, atuando seja nas parcerias, nas convenções trabalhistas, seja com palestras, cartilhas expositivas, seja através de mecanismos práticos de conscientização e informação sobre o fenômeno, tais atitudes podem diminuir em muito para a incidência de assédio moral.

Nas ações empresariais é importante que o poder diretivo ou administrativo passe por treinamentos para que os mesmos atuem como mediadores em todo ambiente de trabalho, reconhecendo conflitos e a tratá-los de forma mais produtiva, disciplinando o ambiente em que trabalha, melhorando todos os aspectos dos relacionamentos.

A intervenção do Ministério Público do trabalho também é fundamental, uma vez que é uma instituição autônoma, independente e essencial à função jurisdicional do Estado, tendo como função a defesa da ordem jurídica. Sua principal atividade é combater todas as formas de discriminação no trabalho, bem como a defesa do meio ambiente trabalhista, utilizando de inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar a observância dos direitos sociais tais como o direito à vida, à segurança, à liberdade, a saúde, à segurança e ao trabalho, dentre outros.

Portanto, a criação de um código de ética se faz necessário nos meios laborais, uma vez que estes são diretrizes da empresa, para que as condutas principalmente entre empregador e empregado sejam as melhores possíveis. A criação de um slogan em todas as relações como faça aos outros o que gostaria que fizessem a você, é um exemplo a ser seguido. Por fim, o respeito nas relações profissionais podem e devem ser salientadas nas capacitações contínuas em todo e qualquer segmento laboral. E a observância do código de ética se faz necessário para todo e qualquer bom funcionamento nas relações de trabalho.

Sendo assim, qualquer profissional que considerar os princípios éticos como fundamentais em todas as suas escolhas, ações e decisões, e até para o órgão

diretivo na sua aplicabilidade, transmitirá aos seus subordinados o exemplo. Verá que a sua vida profissional terá mais qualidade, não somente técnica, mas também humana.

8 Considerações finais

Portanto, é necessário que todas as organizações, empresas, instituições e a sociedade unam-se, adequando-se e preservando todas as medidas éticas profissionais, na busca de mudanças no ambiente de trabalho. Se tais esforços não existirem não haverá outro caminho senão que a devida reparação por danos morais. Por isso a importância da utilização do arcabouço probatório do qual utiliza-se provas contundentes, que são fundamentais para se comprovar o dano. A utilização de provas testemunhais, documentais, câmeras e áudios, são elementos que trazem veracidade dos fatos ocorridos, sendo meios imprescindíveis para uma melhor apreciação e reparação dos danos causados.

Tais provas anulam principalmente o uso da litigância de má-fé, prática essa mais utilizada por parte do agressor, uma vez que hoje, estamos vivendo uma época de extrema corrupção moral, em que os valores éticos são desprezados, havendo o uso de práticas ilícitas como forma de atrasar o processo e confundir a justiça.

Diante do exposto percebe-se que o empregado subordinado ao empregador, tem mais possibilidade de que qualquer outro de ser moralmente agredido, em razão da própria hierarquia existente nas empresas. Dessa forma como sabemos, na relação de emprego existem abusos, por parte do empregador, atingindo a honra, a dignidade daquele que presta serviços e que colabora com o crescimento da empresa, e que não pode em hipótese alguma ser tratado com indiferença, e sim com seus próprios valores, pois a pessoa humana é um conjunto de valores pessoais que o mesmo carrega consigo. Por isso, defende-lo contra as investidas do gênero constitui um dever não somente do Direito do trabalho. Mas também de nossa Constituição. A ética deve prevalecer na relação de emprego, posto que ao empregador não compete investir contra o seu empregado, causando-lhe ofensas a sua honra.

Diante disso chegamos a conclusão de que se faz necessário a devida proteção do próprio ambiente de trabalho, e que se o mesmo não evoluir, incumbirá a justiça do trabalho, sendo provocada a ação de reparação indenizatória, como

ferramenta utilizada para rechaçar todas as condutas degradantes, não só como forma de estabelecer a indenização ao trabalhador, mas também como forma de neutralizar tais comportamentos.

A condenação no pedido de dano moral é fundamental para que se ponha um fim em alegações pesadas, insinceras e levianas contra a honra das pessoas, especialmente de alguém que, por vezes dedica até anos de sua vida a uma empresa. Sendo necessário por um basta a impunidade e penalizar a má-fé e a falta de seriedade e ética nas relações trabalhistas.

Enfim, nada deverá passar despercebido pelos olhos da justiça. Mesmo os sentimentos mais íntimos do ser humano, que são protegidos constitucionalmente. Dessa forma nossos tribunais trabalhistas, percebendo a força desses Direitos na atualidade devem atuar com maior rigor na modalidade de reparação de danos morais partindo de um pressuposto já acendrado em nossa Constituição como a dignidade da pessoa humana. As ofensas desferidas que venham a abalar, ferir, desmoralizar a honra, a reputação e a dignidade do Homem, devem e podem ser evitadas desde que toda a sociedade se comprometa a buscar e manter o bem estar social e principalmente preservar os princípios éticos nas relações trabalhistas.

Referências

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia**. 2003. 16f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) – Universidade Salvador, UNIFACS, Salvador, 2003.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de Emprego**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2006.

ANGHER, Anne Joyce (Org.). **Vade mecum: academico de direito**. 12ª ed. São Paulo: Rideel, 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2000.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações**. 2ª ed. São Paulo: EDUC, 2002.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações**. 3ª ed. São Paulo: EDUC, 2003.

BÍBLIA, de Estudo de Genebra. In: BÍBLIA. Português. **Bíblia de Estudo Genebra**.

Tradução de João ferreira de Almeida - São Paulo: Cultura Cristã e Sociedade Bíblica do Brasil, 1999.

FERRARI, Regina Maria Macedo Nery. **Direito Constitucional**. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

FERREIRA. Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Russel, 2010.

GALVÃO, Ciro Di Benatti. **O Dever Jurídico de Motivação Administrativa: Parâmetro objetivo para a racionalidade decisória dos atos administrativos restitutos de direito**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Solto. **O dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo; Estúdio, 2000.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Recurso Ordinário. Banco – assédio moral – cobrança abusiva de metas. Recurso Ordinário nº 02132201400703008 0002132-15.2014.5.03.0007. Marcos Vinício Fernandes de Souza versus Branco do Brasil S.A. Relator: Paulo Roberto de Castro. Acórdão de 06 de ago. de 2015. **DEJT**. Minas Gerais. 2015. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219921641/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2132201400703008-0002132-1520145030007?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 10 out. 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Recurso Ordinário. Dano moral. Indenização. Assédio moral. Recurso Ordinário nº 01488201206603000 0001488-60.2012.5.03.0066. Eduardo da Silva Matos versus Município de Conceição de Ipanema. Relator: Edmar Souza Salgado. Acórdão de 23 de ago. de 2013. **DEJT**. Minas Gerais. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124106500/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1488201206603000-0001488-6020125030066>>. Acesso em: 10 out. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.