VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JANAÍNA RIGO SANTIN

NORMA SUELI PADILHA

ROGERIO BORBA

Copyright © 2023 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: Janaína Rigo Santin; Norma Sueli Padilha; Rogerio Borba – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-733-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

APRESENTAÇÃO:

O GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II ocorreu nos dias 20 a 24 de junho de 2023 no VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI: direito e políticas públicas na era digital.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrelaçados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos propostos neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

Os coordenadores deste GT, professores Janaína, Norma e Rogerio, desejam a todos uma ótima leitura!

ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E NOVO CRIME DE PERSEGUIÇÃO OU "STALKING": LIMITES E DELIMITAÇÃO

MORAL HARASSMENT IN THE WORK ENVIRONMENT AND A NEW CRIME OF STALKING OR "STALKING": LIMITS AND DELIMITATION

Marcielle Mayara da Silva Dias
Valéria Silva Galdino Cardin

Resumo

O presente estudo tem por objetivo abordar as principais questões referentes ao assédio moral e o crime de perseguição ou “stalking” no ambiente de trabalho em nosso país. Inicialmente, tratou-se dos direitos da personalidade e a importância destes no ambiente de trabalho, assim como os direitos fundamentais. O assédio moral é uma conduta praticada de forma reiterada pelo empregador com o objetivo de isolar e diminuir o empregado, tornando-o cada vez mais vulnerável no ambiente de trabalho, podendo chegar ao stalking. Foram apresentados os tipos de assédio e como pode ser minimizado este ato, como dar voz às vítimas do assédio moral. O Ministério público tem um papel crucial de fiscalizador das atividades laborais. E a responsabilidade por danos morais, além de ter um caráter punitivo, preventivo é também pedagógico. Apesar da legislação tratar do tema, não há efetividade. Faz-se necessário ainda, conscientizar os empregadores que estes atos são nefastos, atingem a sociedade e o Estado. Por fim, foi adotado o método teórico.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho, Assédio moral, Crime de perseguição, Violação dos direitos da personalidade, Saúde

Abstract/Resumen/Résumé

The present study aims to address the main issues related to moral harassment and the crime of persecution or "stalking" in the work environment in our country. Initially, it dealt with personality rights and their importance in the work environment, as well as fundamental rights. Moral harassment is a behavior practiced repeatedly by the employer with the aim of isolating and diminishing the employee, making him increasingly vulnerable in the work environment, which may lead to stalking. The types of harassment were presented and how this act can be minimized, how to give voice to victims of moral harassment. The Public Prosecutor's Office has a crucial role in overseeing work activities. And the responsibility for moral damages, in addition to having a punitive, preventive character, is also pedagogical. Despite the legislation dealing with the subject, there is no effectiveness. It is also necessary to make employers aware that these acts are harmful, affect society and the State. Finally, the theoretical method was adopted.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Desktop, Moral harassment, Crime of persecution, Violation of personality rights, Health

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral e o crime de perseguição serão objetos de análise sob a perspectiva psicológica e jurídica, tendo em vista a complexidade e a falibilidade da *psique* humana, que dá ensejo ao assédio, comportamento nocivo que viola os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa.

Diante da complexidade da estrutura social, em conjunto com a evolução tecnológica, há um mercado de trabalho que exige a maximização da eficiência de forma cada vez mais intensa, o que acaba por criar um ambiente de profunda competição entre aqueles que produzem bens e serviços, ou seja, os empregados.

A informatização no ambiente laboral, a existência das redes sociais, a possibilidade de que o trabalho seja exercido fora do ambiente da empresa e a redução de pessoas para a operação de máquinas, são alguns dos exemplos para que trabalhadores mais capacitados consigam se manter em seus empregos.

Saliente-se que a competição entre as empresas está cada vez mais acirrada na busca por resultados e isso reflete diretamente no trabalhador, pois este deve ser preciso e imediato, não havendo espaço, além da absoluta e irreal excelência.

Ao mesmo tempo que a tecnologia trouxe uma série de benefícios para os empregados, acarretou a precarização no ambiente de trabalho. Consequentemente, há o impacto não só na dinâmica laborativa, mas também na comunicação entre as pessoas e a forma como interagem.

O empregado é visto apenas como um recurso para atingir um determinado fim, o que acaba desencadeando o assédio moral.

Partindo do conceito do crime de perseguição e do assédio moral, esta pesquisa analisará em que grau estes atos impactam o ambiente de trabalho. Será analisada ainda, a relação entre subordinado e superior hierárquico, bem como a responsabilidade e o dever do empregador de proporcionar um ambiente digno para o trabalhador.

Logo, analisar este tema é imprescindível diante de todas as sequelas que pode acarretar para o empregado, à sociedade e ao Estado.

Por fim, será adotado o método teórico que consiste na consulta de obras, artigos de periódicos, documentos eletrônicos, bem como da legislação pertinente.

2. CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Antes de tratar do assédio moral e do crime de perseguição como violação aos direitos da personalidade faz-se necessário discorrer acerca destes.

Os direitos da personalidade não podem ser confundidos com a personalidade, a qual consiste na capacidade de adquirir direitos e obrigações, sendo um conjunto de características próprias que define moralmente uma pessoa.

Para Carlos Bittar (1999, p. 45), os direitos da personalidade "são direitos de toda pessoa humana, e suas projeções perante a sociedade, previsto no nosso ordenamento para a proteção e defesa de valores intrínsecos do homem".

Para Erasmo M. Ramos (2002, p. 15), os direitos da personalidade "são direitos que atingem o homem direta ou indiretamente na sua personalidade, entretanto devem ser exercitados pela própria pessoa que se sentir violada".

Maria Helena Diniz (2000) afirma que os direitos da personalidade são direitos subjetivos do ser humano e que envolvem o direito à vida que ocupa uma posição maior, na esfera natural ou jurídica. Esse direito está ligado à pessoa, independentemente da condição do nascimento, do estado físico e psíquico. Logo, é um direito indisponível.

Conforme estipulado em lei, os direitos da personalidade estão assegurados no art. 5° da Constituição Federal. O Código Civil, nos artigos 1° e 2°, preceitua o início do direito da personalidade civil. São direitos essenciais e independem da capacidade civil:

> (...) a personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro (BRASIL, 2002).

A integridade intelectual envolve também a liberdade de expressão e pensamento, a autoria científica e literária, bens jurídicos que são protegidos no ordenamento jurídico, exteriores da pessoa e que oferecem reflexos na vida do ser humano em sociedade. Em regra, são direitos indisponíveis, já que não há perda, salvo em ação própria e sentença judicial (DINIZ, 2000). A integridade moral abrange o segredo pessoal, doméstico, a honra, a profissão e a identidade pessoal.

O elemento de cunho moral é imprescindível à composição dos direitos da personalidade e este direito goza de aspectos mais amplos, sendo que os bens jurídicos protegidos são a reputação e a preservação da dignidade humana. Estes direitos são intransferíveis, incomunicáveis e inestimáveis e ilimitados, pois encontram respaldado no art. 5°, inciso X da Constituição Federal, que assegura o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação dos direitos acima descritos. (BRASIL, 1988)

Conclui-se que os Direitos da Personalidade são, portanto, inerentes ao indivíduo e se estendem em qualquer etapa da vida de uma pessoa, razão pela qual o ambiente de trabalho deve se protegido.

3. DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Os Direitos da Personalidade são violados quando ocorre o assédio moral. Estes são intrínsecos ao ser humano, destacando-se o direito à vida, à saúde, ao nome, à liberdade, à imagem, à honra, à intimidade e à integralidade psíquica, física e moral. Portanto, são direitos com prerrogativas individuais e têm por objetivo principal a proteção da dignidade humana.

É inegável que o Estado deve garantir a proteção dos empregados em face do assédio e da perseguição no ambiente laboral.

O ambiente de trabalho é dinâmico, sendo frequentemente reformulado em face das mudanças sociais, econômicas, políticas e tecnológicas, exigindo novos apontamentos normativos ou a efetivação dos que já existem.

Para a OIT, a saúde e a segurança dos trabalhadores são prioridades, principalmente quando há acidentes de trabalho, razão pela qual é necessário promover recomendações internacionais uniformes (OIT, 2009). Já a atual Constituição Federal, no inciso VIII do art. 200, prescreve que os trabalhadores têm o direito de ter um ambiente sadio, com qualidade para realizar as atividades laborais (art. 7º, inciso XXII, CF) (BRASIL, 1988).

Segundo Suely Padilha:

> A correlação direta da proteção da saúde e qualidade de vida do trabalhador ao equilíbrio do meio ambiente é resultado da consagração do meio ambiente do trabalho enquanto um direito fundamental, e exige do aplicador do direito uma nova postura, voltada à promoção dessa nova ótica de implementação da proteção do trabalhador no seu ambiente laboral, numa perspectiva muito mais abrangente e integradora (PADILHA, 2013, p. 177).

Portanto, a saúde no ambiente de trabalho, está vinculada a questões ambientais e psicológicas. O assédio moral e a perseguição no ambiente de trabalho afetam diretamente o *psique* do trabalhador, ocasionando consequências nefastas na vida deste.

3 DO MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL DE TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E DA PERSONALIDADE DIANTE DA OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL

O ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental de todos e, quando violado, como é o caso do assédio e o crime de perseguição, atinge diretamente os direitos da personalidade de um indivíduo, ferindo direta ou indiretamente sua intimidade e dignidade.

O assédio moral pode ser definido como uma conduta de natureza violenta, que atinge o psicológico do empregado, geralmente praticado de forma repetitivo pelo empregador ou seu representante, mas não se limita a estes, podendo ocorrer entre colegas de trabalho e até mesmo clientes, com o objetivo de isolar e diminuir a vítima, tornando-a cada vez mais vulnerável no ambiente de trabalho, afetando diretamente sua dignidade.

Pode-se definir como sujeitos do assédio moral o sujeito ativo (figura do assediador), comumente o empregador ou qualquer supervisor hierárquico ou até um colega de trabalho e o sujeito passivo (vítima/assediado), normalmente sendo o empregado, hipossuficiente.

Geralmente, o assediador identifica alguma característica distintiva ou uma situação específica que diferencia o funcionário que será alvo do assédio e usa desse fator para favorecer o ato, que é injusto, injustificável e reprovável.

Em contrapartida à vítima, o sujeito ativo mais recorrente no local de trabalho é o empregador, que comete o assédio na intenção de forçar a vítima a produzir mais, cumprir metas não razoáveis, criar nela uma relação de dependência do seu emprego ou incentivar o seu afastamento voluntário para evitar o gasto com verbas trabalhistas, substituindo por outro funcionário ou até mesmo por simples descaso e negligência.

Como o assediador se julga incapaz de competir com a vítima, seu objetivo passa a ser desestabilizá-la, assediando-a para impedir o seu crescimento na empresa e o desenvolvimento de sua função. Estes delitos têm como foco principal desestruturar o empregado e o ambiente. Tendo em vista que o local de trabalho é onde o empregado passa parte de sua vida, ao ser minado, sofre danos que repercutem nos direitos da personalidade, provocando a degradação física, psíquica e de sua dignidade, de forma imediata ou ao longo do tempo.

Insta expor que o conceito de empregador no art. 2º da CLT abrange também os prepostos e superiores hierárquicos (gerentes, supervisores etc.) contratados por quem possui os meios de produção.

Além desses, pode-se mencionar também o colega de trabalho, que busca obter a função visada ou já obtida pela vítima, eliminando-a como concorrente, buscando tomar seu lugar.

O pesquisador Dejours (1992), ao estudar o sofrimento mental, a sua forma, o seu conteúdo e a sua significação, com a psicodinâmica no trabalho no setor terciário, onde o

trabalho é menos organizado, concluiu que estes ambientes contam com tendência ainda maior de discriminação.

O assédio tem como por objetivo criar suspeitas, principalmente envenenar as relações entre os funcionários, provocando rivalidades e conflito de poder, chegando a degradação laboral.

Neste sentido, a Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, aponta os alvos preferenciais dos assediadores na relação de trabalho na seguinte ordem: mulher; homens; raça/etnia; orientação sexual e pessoas doentes e feridas. Como se observa, os preconceitos sociais acabam por também por motivar o assédio, demonstrando que além do desejo do assediador de se beneficiar diretamente de seus atos, também existe o assédio gratuito, em que aquela busca apenas discriminar e propagar suas ideias retrógradas.

O assédio moral não agride somente a dignidade humana, mas afronta um direito fundamental do ser humano previsto no art. 5°, incisos V e X, da Constituição Federal, que assegura o direito à vida, à intimidade, à imagem e ao patrimônio material e moral, possibilitando o ressarcimento em caso de dano moral:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
> X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal, no art. 225, *caput*, assegura aos trabalhadores um ambiente saudável (AVILA, 2008), tornando obrigatório ao empregador fornecê-lo.

O empregador, portanto, é responsável diretamente pelos atos de assédio que ocorrem no ambiente de trabalho, uma vez que tem o poder diretivo e os recursos necessários para impedir tal prática.

A Consolidação das Leis de Trabalho, assegura às vítimas do assédio moral, a extinção da relação contratual de forma indireta conforme o art. 483, alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f” e “g”:

> 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 (BRASIL, 1943).

Ressalte-se, que muitas vezes, o assédio ocorre de forma gradual, velada, difícil de identificar e pode até mesmo tirar da vítima a capacidade de reação.

Infelizmente, os trabalhadores que sofrem atos de constrangimento de assédio moral e perseguição no ambiente de trabalho, muitas vezes, preferem se calar e permanecerem inertes, em decorrência do receio de ficar desempregado.

O assédio moral fere tanto os direitos imateriais quanto os direitos da personalidade da vítima, que preservam a individualidade de cada ser humano e, portanto, nem sempre é possível remediar esta situação.

A relação do contrato de trabalho e o bem-estar tem fundamento no princípio constitucional da função social do contrato, disposto no art. 2º, inc. I, da Constituição Federal e que tem por objetivo uma sociedade livre. Seu fundamento é o princípio da solidariedade. A função social e a livre inciativa estão respaldadas também na Constituição Federal, nos art. 1º, incs. I e IV e art.170, *caput*.

A Constituição Federal prevê que o empregador deve proporcionar um ambiente saudável, preservando o meio ambiente conforme o inciso VIII do art. 200:

> Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
> VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho preceitua que as leis acima serão fontes subsidiárias do Direito do Trabalho. O art. 8°, parágrafo único, dispõe que serão utilizadas as leis comuns, conforme o art. 769 da CLT. Em relação aos subordinados que cometerem os atos fica o empregador responsável pela perseguição ou stalking. O art. 932, inc. III do Código Civil prevê a responsabilidades civil de quem deve reparar o dano:

> Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

> III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (BRASIL, 2002).

O *stalking* foi tipificado como crime pelo art. 147-A do Código Penal em 2021. Este corresponde à prática assediante de intimidação e perseguição maliciosa no ambiente de trabalho. É um padrão de comportamento repetitivo, persistente e invasivo com a intenção de abordar negativamente e de forma persistente a vítima e lhe causar prejuízos que possam tornar menos competitiva ou qualificada em comparação ao assediador.

Para minimizar o sofrimento da vítima, existe a possibilidade de pleitear danos morais pelos sofrimentos suportados, entendimento pacificado pelos Tribunais do Trabalho, conforme a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 00210247320195040231 demonstra:

> INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Confissão ficta, não elidida, presume o tratamento indevido dispensado ao reclamante pela chefia imediata, demonstrando violação a direitos da personalidade, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização. Quantum indenizatório fixado na origem razoável e condizente com decisões semelhantes nesta Justiça Especializada (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

A condenação do assediador é uma medida punitiva, preventiva e tem caráter pedagógico.

A prevenção tem um papel fundamental no combate ao assédio e, nesse interim, insta apontar o exemplo do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que, no uso de suas atribuições legais e regimentais, instituiu o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019, disciplinando meios de prevenção deste delito:

> Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente de trabalho.
> Parágrafo único. Aplicam-se à presente Política as proposições constantes da Resolução CSJT nº 141/2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

No caso, o próprio TST buscou dificultar o assédio praticado dentro de suas dependências públicas, elaborando a Cartilha de Prevenção de Assédio Moral que visa o

combate ao assédio moral com fundamento em seu arts. 3º e 4º, apontando diretrizes e medidas visadas para seu cumprimento:

> Dos Fundamentos e das Diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral
> Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:
> I – respeito à dignidade da pessoa humana;
> II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
> III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
> IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
> V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.
>
> Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:
> I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
> Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho,Brasília, DF, n. 2687, p. 1-2, 21 mar. 2019.
> II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
> III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;
> IV – capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;
> V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;
> VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
> VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.

O assédio e o crime de perseguição afetam não só a vítima em sua dignidade, mas também toda a sociedade: como é o caso do aumento na busca pelo auxílio-doença, o auxílio-acidente e o auxílio previdenciário, trazendo ônus à coletividade.

Assim, há que se constatar que os esforços atuais ainda não são suficientes, carecendo o ambiente de trabalho de uma proteção mais ampla e efetiva.

3.1 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E O NOVO CRIME DE PERSEGUIÇÃO OU "*STALKING*" NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Ao tratar da dignidade humana, a Constituição Federal apresenta no artigo 1°, inc. III o assunto e, no artigo 5°, dispõe que ninguém será submetido a situações degradantes, desumanas ou torturado (BRASIL, 1988).

As consequências muitas vezes são devastadoras para todos envolvidos. Para a vítima, ocorre o aumento de casos de adoecimento mental, doenças como a depressão, ansiedade, crises de choro, síndrome de *burnout* (esgotamento emocional, diretamente ligado ao exercício das funções laborais) e até mesmo o suicídio.

Não são poucos os prejuízos impostos perante o assediado, que perde a sua qualidade de vida. Além dos efeitos individuais, há também os prejuízos para o próprio empregador, como a perda de bons profissionais, que se encontram impedidos de exercerem suas funções; dificuldade de cooperação nas atividades laborais em grupos; má reputação da empresa, que fica conhecida por ser onde estas práticas acontecem, o que pode provocar a perda de clientes e afastar futuros candidatos às vagas de emprego; colaboradores desmotivados, com menor comprometimento com a empresa; além de gastos com processos judiciais e indenizações e baixa produtividade etc.

.

O combate ao assédio moral merece atenção e proteção pelo Poder Público, bem como da coletividade, sendo seu dever defender e preservar o ambiente de trabalho sadio para as presentes e futuras gerações, posto que é o local em que o indivíduo passa parte do tempo de sua vida.

O papel do Ministério Público do Trabalho nestas situações é crucial, já que o órgão detém o *munus* público para fiscalizar os locais de trabalho, verificando as atividades desempenhadas pelos funcionários e quais são as condições psicológicas que eles são submetidos.

As críticas que o empregado recebe do assediador são muitas vezes impactantes, chegando as vítimas em um certo momento acreditar naquilo que o assediador diz sobre ela, e somente com ajuda e acompanhamento psicológico que a vítima pode superar este dano. Nestes casos é necessário também tratamento psiquiátrico, para conseguir recuperar o que foi furtado: a dignidade e autoestima do empregado.

As consequências do assédio são, portanto, de curto a longo prazo, até mesmo permanentes, repercutem além da esfera individual e se ramifica na sociedade, afetando a todos, mesmo que de forma indireta.

3.2 DOS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL E DO CRIME DE PERSEGUIÇÃO

O assédio moral pode se configurar em quatro situações:

3.2.1 Assédio moral vertical descendente

São os atos praticados por superiores hierárquicos contra os seus subordinados. Essa situação de assédio é a mais comum. Conta com atos de depreciação, insultos e ofensas que atingem a dignidade do trabalhador. Esses atos também podem ser amplificados com a cumplicidade de colegas de trabalhos da vítima, a fim de maximizar a violência psicológica.

3.2.2 Assédio moral vertical ascendente

São conjuntos de atos praticados contra o superior hierárquico por um ou mais subordinados, tratando de violência psicológica provinda de quem não detém poder diretivo. É a forma mais rara de assédio, mas sua crueldade não se diferencia das demais.

Os atos são iniciados quando alguém de fora adentra na empresa em cargo superior e os funcionários não aceitam o modo como este dirige a empresa, a divisão de funções, a competividade ou, ainda, porque o cargo que o superior ocupa é o desejado por algum deles.

3.2.3 Assédio moral horizontal

É praticado por colaboradores do mesmo nível hierárquico. A hostilização é normalmente praticada por motivos profissionais, pessoais, de capacidade, discriminação sexual e/ou competividade. Muitas empresas estimulam seus colaboradores a ter este tipo de comportamento para que a produtividade cresça, o que impede o bom relacionamento e o coleguismo.

3.2.4 Assédio moral misto

Quando todos são envolvidos e há o assediador tanto na vertical quanto na horizontal, podendo atingir desde os funcionários do mesmo nível hierárquico até superior.

Se configurado o assédio moral no ambiente laboral, esse problema, diferente do que muitos acreditam, é um ato praticado silenciosamente pelos agressores e é mais comum do que aparenta ser.

Ocorre a perseguição que é formalmente chamada de assédio moral e tal conduta pode ser um gesto ou palavra de forma repetida e prolongada. São atos que implicam expor as vítimas

a situações degradantes e que violem os seus direitos e a dignidade humana. A perseguição costuma atingir diretamente a autoestima das vítimas e provoca adoecimento físico.

A perseguição consiste em um ato ofensivo, uma violência psicológica que pode chegar a ser física. Há registros de casos na Justiça do Trabalho e esse contexto pode ser discutido judicialmente caso não seja solucionado de forma amigável. A violência é praticada de forma gradativa e vai se agravando, fazendo com que a vítima demore a perceber que está sendo vítima de perseguição.

4. DAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Há mecanismos de prevenção do assédio moral que as empresas podem adotar para auxiliar que o ambiente laboral seja saudável.

Primeiramente, dar voz às vítimas do assédio moral, ou seja, é necessário que existam meios seguros para incentivar e motivar a vítima a falar sobre o assunto.

A conscientização, através da realização de palestras e reuniões para que funcionários troquem experiências sobre o assunto, bem como, programas de apoio as vítimas como canais de denúncias anônimas, é igualmente fundamental. É necessária também a presença de especialistas no assunto para melhor atender as vítimas, principalmente se tratando de profissionais sem qualquer vínculo com o superior hierárquico.

Ressalta-se que a criação de canais de denúncias é um meio acessível para que os funcionários da empresa possam ser ouvidos. A reclamação apresentada no *site* da empresa é menos dispendiosa para o negócio e mais rápido e dispensa formalidades.

Pode-se afirmar que resolver a situação de forma administrativa pode ser mais célere que a via judicial, evita ainda que o assédio crie prejuízos ainda mais nocivos com o tempo, sendo eficaz.

A implementação de programas de *compliance*, que visam regularizar problemas internos na empresa, são consideravelmente eficazes. O programa exige um trabalho sistemático por parte da empresa responsável e o comitê de conformidade para que cada medida seja considerada perante o ambiente em questão, alcançando a mitigação de riscos.

Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), também fazem parte da atuação em defesa do meio ambiente do trabalho, tendo papel significativo na repressão ao assédio moral no contexto do trabalho. Considerando que o assédio moral pode levar ao surgimento de doença ocupacional, é também papel das CIPAs buscar métodos efetivos para combater a perseguição e estabelecer quais são os riscos laborais.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), possui um papel ativo na prevenção deste delito, realizando celebração de termos de conduta (TAC), criando cartilhas sobre o assunto, instruindo as empresas para que adotem meios internos de prevenção etc.

Em relação à sociedade, combater o preconceito, o ódio pelas diferenças e incentivar a boa convivência é fundamental. É dever de todo brasileiro buscar a educação e garantir a conscientização dos demais cidadãos.

4 CONCLUSÃO

Conclui-se que o assédio moral e a perseguição são configurados por atos reiteradamente praticados por superior hierárquico ou colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico contra o colaborador, ferindo sua dignidade e os direitos da personalidade, acarretando danos irreparáveis tornando o ambiente de trabalho desequilibrado e de difícil convivência para todos.

O assédio moral pode lesionar diretamente os direitos do empregado, trazendo consequências para a vítima, das mais leves às mais graves, mas também repercute perante a sociedade, dividindo-se em quatro tipos: assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

Em razão aos graves danos causados pelo assédio e a perseguição, não há como reparar o dano causado integralmente, mas faz-se necessário corrigir a situação através da indenização por danos morais, em face da condenação do empregador, o qual detém poder diretivo, e, portanto, tem o dever de proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Por fim, além de uma questão de saúde pública, trata-se também de garantia de um ambiente com maior produtividade e feliz para todos. O ambiente equilibrado é uma extensão de dignidade e do respeito para com todos que colaboram com o crescimento da empresa, para benefício de uma sociedade mais justa.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO moral: risco não visível no ambiente de trabalho. **Agência Fiocruz**, 21 jul. 2008. Disponível em: https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho. Acesso em: 10 nov. 2021.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. 158 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf. Acesso: 10 nov. 2021.

BEZERRA, Isabel Cecília de Oliveira. Dos direitos da personalidade. **Revista Jurídica da FA7**, v. 3, n. 1, p. 11-23, 2006. Disponível em: https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/186. Acesso em: 10 jun. 2022.

BITTAR, Carlos Alberto. **O Direito Civil na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Revistados Tribunais, 1991.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 22 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso: 22 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso: 16 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Ato Conjunto nº 8/TST.CSJT.GP, de 21 de março de 2019. **Boletim Interno [do] Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, n. 11, p. 2-6, 13 jun. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152330/2019_atc0008_tst_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 dez. 2022.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. v. 1.

GHERINI, Pamela Michelena de Marchi. Assédio moral no ambiente de trabalho: prevenção e combate. **Baptista Luz**, 1 out. 20019. Disponível em: https://baptistaluz.com.br/institucional/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/. Acesso: 11 nov. 2021.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. Assédio moral no ambiente de trabalho: riscos à saúde do trabalhador. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, v. 4, n. 4, p. 463-479, 2013. Disponível em: https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/954/Arquivo%2026.pdf. Acesso: 10 nov. 2021.

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

MARTINHO, Kamila. Assédio moral e sexual: o que diz a Lei e como se proteger no ambiente de trabalho. **Câmara Municipal de São Paulo**, 23 set. 2020. Disponível em: https://www.saopaulo.sp.leg.br/mulheres/assedio-moral-e-sexual-o-que-diz-a-lei-e-como-se-proteger-no-ambiente-de-trabalho/. Acesso: 10 nov. 2021.

NUNES, Fabiene de Fátima Ferreira. **Assédio moral no trabalho**: um estudo de caso com técnicos administrativos da universidade federal do Tocantins. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRBALHO (OIT). Centro Internacional de Formação da OIT. **Guia das Normas Internacionais do Trabalho**. Lisboa: Etigrafe, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_723629.pdf. Acesso em: 4 dez. 2022.

PADILHA, Norma Sueli. MEIO ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, n 4, out./dez. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55993/009_padilha.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 nov. 2022.

RAMOS, Erasmo. Estudo Comparado do direito de personalidade no Brasil e na Alemanha. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 91, v. 799, p. 11-32, maio 2002.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). (3. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00210247320195040231**. Relator: Des. Ricardo Carvalho Fraga, 31 de maio de 2021. Disponível em: https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/936353421/recurso-ordinario-trabalhista-rot-215551420175040011. Acesso em: 22 nov. 2021.

SÁ, James Cleiton de Oliveira. Assédio moral interpessoal e organizacional no direito do trabalho. 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 21, p. 114-165, ago. 2013.

SOBOLL, L. A. P.; HORST, A. **O assédio moral como estratégia de gerenciamento:** solicitações da forma atual de gestão. Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis, p. 183-199, 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: parte geral. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ZANIN, Anna Paula. Os direitos da personalidade e suas características. **Aurum**, 4 fev. 2021. Disponível em: https://www.aurum.com.br/blog/direitos-da-personalidade/. Acesso: 16 dez. 2021.